

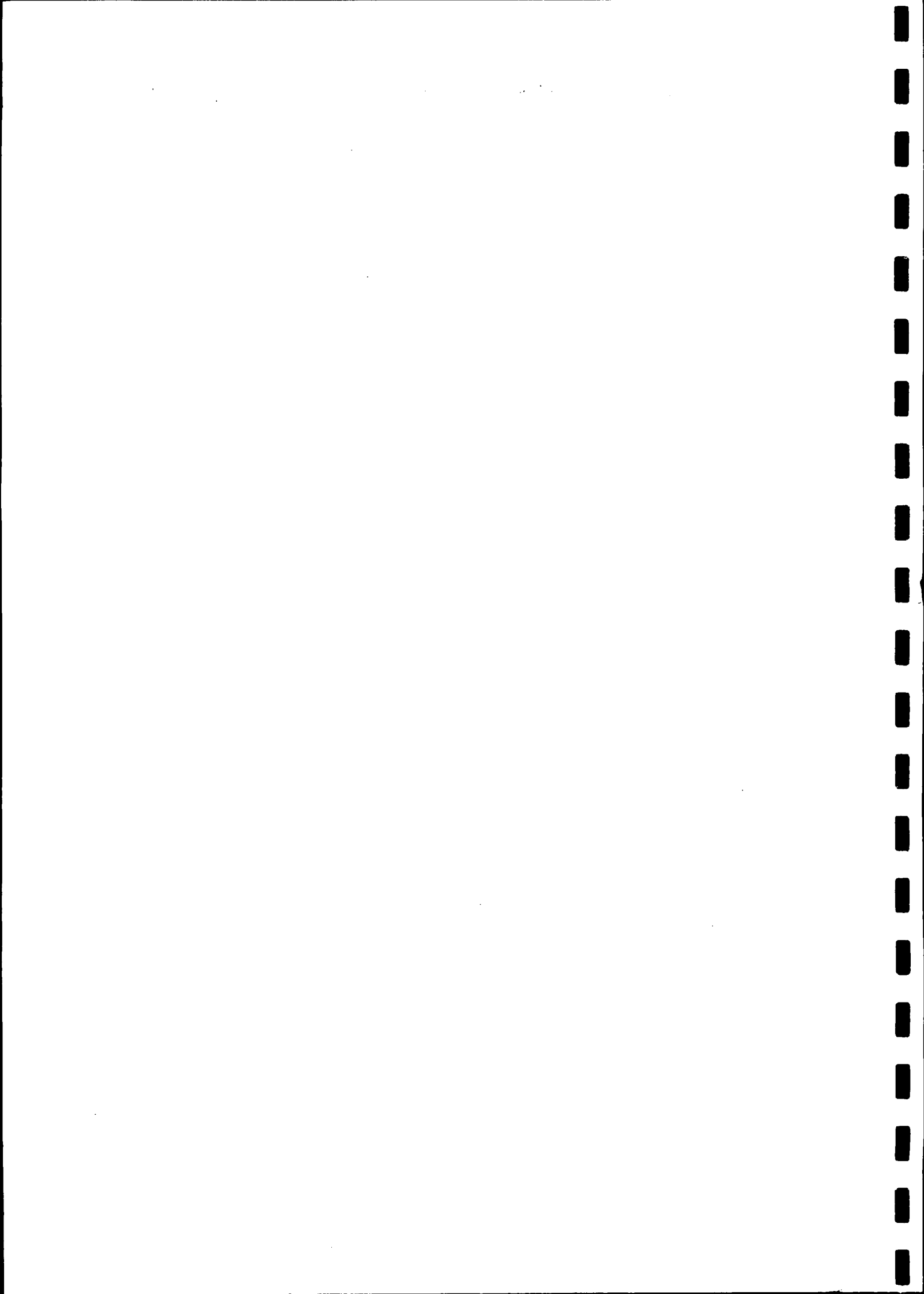
**CONSEIL NATIONAL DES TRANSPORTS**

**COMMISSION SOCIALE  
ET DE LA SÉCURITÉ**

**RAPPORT  
SUR L'ÉVOLUTION SOCIALE DANS LES ACTIVITÉS  
DU TRANSPORT TERRESTRE ET AÉRIEN  
EN 1991**

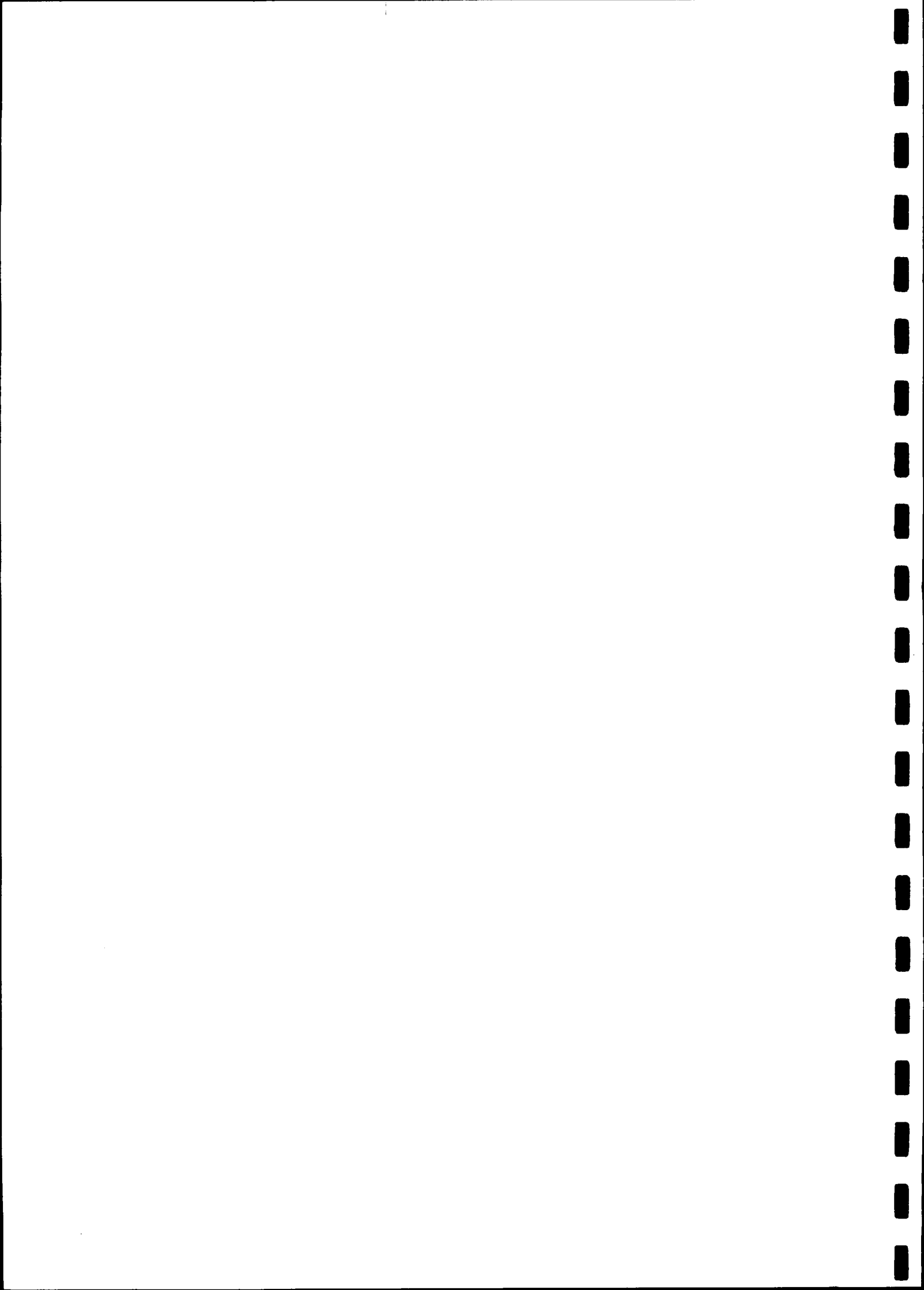
**DOCUMENT CSS 49 bis du 24 Juillet 1992**

**CDAT  
3397**



# S O M M A I R E

	Pages
<b>INTRODUCTION -</b>	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : PRINCIPALES DISPOSITIONS INTERVENUES DANS LE DOMAINE SOCIAL -</b>	<b>3</b>
1-1. Orientations et perspectives de la politique sociale en 1991	3
1-2. Dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles de portée générale	6
1-3. Dispositions législatives et réglementaires spécifiques aux transports	10
<b>DEUXIÈME PARTIE : SITUATION DE L'EMPLOI -</b>	<b>13</b>
<b>CHAPITRE I - DONNÉES PAR MODE</b>	<b>15</b>
1-1. Transport routier de marchandises et de personnes	15
1-2. S.N.C.F.	22
1-3. R.A.T.P.	22
1-4. Transport aérien	23
1-5. Navigation fluviale	25
1-6. Les commissionnaires en douane	25
1-7. Transports par remontées mécaniques	26
<b>CHAPITRE II - DONNÉES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MODES</b>	<b>26</b>
2-1. Créations et défaillances d'entreprise	26
2-2. Licenciement pour cause économique	32
2-3. Chômage	32
2-4. Nombre des demandeurs d'emplois	34
2-5. Chômage partiel	36
2-6. Travail à temps partiel	37
2-7. Mobilité de l'emploi dans les transports	40
<b>TROISIÈME PARTIE : LA FORMATION PROFESSIONNELLE -</b>	<b>43</b>
3-1. Transports routiers et commissionnaires de transport	43
3-2. La S.N.C.F.	54
3-3. R.A.T.P.	57
3-4. Transports urbains (hors R.A.T.P.)	59
3-5. Formation dans la navigation fluviale	59
3-6. Transports aériens	61
3-7. Les remontées mécaniques	62
<b>QUATRIÈME PARTIE : CONDITIONS DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ -</b>	<b>65</b>
4-1. L'enquête "Conditions de travail" 1991 du ministère du travail	65
4-2. La durée du travail	73
4-3. Le contrôle et les sanctions dans les transports routiers	75
4-4. L'action de l'Inspection du travail des transports	81
4-5. Les accidents du travail	84
4-6. Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail	90
4-7. Délégués du personnel - Comités d'entreprises	90
4-8. Conflits sociaux	92
4-9. Accidents corporels de la circulation	93
<b>CINQUIÈME PARTIE : ACTIVITÉ CONVENTIONNELLE, RÉMUNÉRATIONS RÉGIMES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE</b>	<b>101</b>
5-1. L'activité conventionnelle et les rémunérations en 1991	101
5-2. Les rémunérations moyennes jusqu'en 1990	110
5-3. Régimes de retraite et de prévoyance	115



**Première Partie**  
**PRINCIPALES DISPOSITIONS INTERVENUES**  
**DANS LE DOMAINE SOCIAL**

**1-1. ORIENTATIONS ET PERSPECTIVES DE LA POLITIQUE SOCIALE EN 1991 -**

Combattre le chômage, changer le travail et améliorer la sécurité du travail, peuvent résumer les principaux objectifs en matière sociale affirmés par le gouvernement et le Ministère du Travail en 1991. Quant à l'Europe sociale, elle prend un nouveau souffle avec la possibilité de décider à la majorité qualifiée dans le domaine social, et la reconnaissance de la participation active des partenaires sociaux européens comme source de droit.

***Une priorité : l'emploi***

Dès l'été 1991, le gouvernement a réaffirmé la priorité de la lutte contre le chômage. Il a défini une politique qui vise, non pas à inventer des mesures nouvelles, mais à mobiliser de façon cohérente et dynamique l'appareil de mesures et d'acteurs existants et à appliquer les mesures prévues.

L'attention est portée de façon privilégiée sur les populations en difficulté (jeunes et chômeurs de longue durée), avec des mesures de simplification des circuits administratifs, dans une démarche de service unique, comme celle des "Carrefours-jeunes".

La formation professionnelle, comme outil d'insertion et d'adaptation professionnelle, se voit renforcée par la consolidation du crédit formation, des contrats de qualification et la généralisation du bilan de compétences. L'apprentissage connaît un regain d'intérêt certain, notamment par un renforcement du rôle des partenaires sociaux dans la définition des orientations. En outre, les partenaires sociaux ont musclé l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, en insistant notamment sur le rôle de la branche.

La responsabilité des acteurs sociaux est sollicitée pour donner plus de contenu aux plans sociaux accompagnant les restructurations, en ce qui concerne notamment les reclassements internes ou externes.

Enfin, le "tissu social" est stimulé dans ses capacités créatrices d'emploi, par l'encouragement des associations intermédiaires concourant à l'insertion des chômeurs, et par le lancement d'une politique d'incitation au développement des emplois familiaux.

### ***Un défi : changer le travail***

Le Ministre du travail a également insisté en de multiples occasions sur la nécessité de "changer le travail". Outre le renforcement d'une politique de sécurité du travail, et d'équité des rémunérations, la modernisation des relations de travail dans l'entreprise s'avère indispensable à l'adaptation technologique et organisationnelle qui conditionne la compétitivité des entreprises d'aujourd'hui. La valorisation de l'autonomie, des compétences, de la créativité des salariés doit s'accompagner de formes d'organisation qui permettent de renforcer l'implication des salariés et leur coopération.

Les services du ministère sont invités à se mobiliser autour de projets, qui engagent l'ensemble des services, pour apporter leur concours à cette évolution.

### ***La sécurité du travail, une préoccupation grave***

Le bilan annuel 1990 des accidents du travail établit l'aggravation de la situation globale, confirmant le retournement de tendance constaté, après l'amélioration observée jusqu'en 1988. Le bilan provisoire 1991 confirme la dégradation de la situation, qui nécessite la mobilisation de tous les acteurs.

Sur le plan des textes, la transposition par la France d'une série de directives portant sur la sécurité et la santé au travail, par la loi du 31/12/91, a constitué un évènement majeur.

Certaines des modifications introduites par cette loi dans le Code du Travail sont dans le droit fil des conceptions françaises. Ainsi en va-t-il de l'intégration en amont de la prévention dans la construction des machines, de la priorité des mesures collectives sur les mesures de prévention individuelles, ou de la planification de la politique de prévention, par exemple.

D'autres dispositions sont plus nouvelles. Certaines sont d'inspiration européenne comme l'affirmation de l'objectif d'adaptation du travail à l'homme dans le choix des équipements et des formes d'organisation du travail, la nécessité de l'évaluation des risques, ou encore la définition d'obligation pour les travailleurs de concourir à leur sécurité, la responsabilité pénale de l'employeur restant entière.

Il faut d'ailleurs noter l'adaptation particulière que la France a fait du principe européen de l'implication des salariés. Conformément à la tradition française, elle l'a assujéti à la définition par l'employeur d'instructions précises et adaptées à la nature des tâches à accomplir, au titre de son pouvoir disciplinaire.

Sur son initiative, le législateur a introduit dans cette même loi le droit pour l'inspection du travail de faire cesser le travail sur chantier en cas de danger imminent, et étendu les prérogatives des C.H.S.C.T.

Le 25 juin 1991, le conseil des ministres de la CEE a également décidé de faire de l'année 1992/1993 l'année européenne pour la sécurité, l'hygiène et la santé sur le lieu de travail, afin de sensibiliser le grand public et les milieux de travail. L'objectif est de faire connaître les travaux de la Communauté en ce domaine, et de promouvoir les actions concrètes lancées par les employeurs, salariés et leurs organisations, comme les administrations, en les faisant connaître et en les subventionnant.

Le Ministère du Travail a mis en place un comité de liaison formé des représentants des organisations d'employeurs, de salariés, d'administrations, et de personnalités qualifiées au titre de la prévention. Ce comité a sélectionné, le 17/10/91, des projets de prévention et de formation émanant d'entreprises, d'organisations syndicales, ou d'institutions, concernant les PME/PMI, les secteurs à risque, et susceptibles d'avoir des résultats tangibles.

### ***Un nouveau souffle européen ?***

Sur le plan social, l'accord de Maastricht a franchi une étape décisive, en dépit des réticences de la Grande Bretagne, et sous réserve de sa ratification dans les différents états membres.

L'essentiel des questions sociales pourra être réglé à la majorité qualifiée et non plus de l'unanimité. Cette procédure s'étend à tous les chapitres relevant des conditions de travail et de la participation des salariés. Restent soumis au principe de l'unanimité (à onze) les questions de protection sociale, de fin du contrat de travail, de représentation collective, et de politique d'immigration en provenance des états tiers. Les états restent compétents dans les domaines de la grève, du lock-out, du droit d'association et des rémunérations.

D'autre part, les partenaires sociaux européens entrent dans le jeu de la création de règles à l'échelle européenne. L'accord passé entre eux le 31/10/91 et repris dans l'article 118 leur permet de conclure des accords au niveau européen.

Dans les matières relevant des compétences communautaires (milieu de travail, information et consultation des travailleurs, égalité professionnelle, et intégration professionnelle des exclus), ces accords pourront produire des effets par décision du Conseil des C.E.E. sur proposition de la Commission. Par ailleurs, sur leur demande conjointe, les partenaires sociaux d'un état membre pourront assumer la mise en oeuvre de directives en matière sociale. Enfin, les partenaires sociaux européens disposeront d'un délai de neuf mois pour passer un accord en toute matière faisant l'objet d'une proposition de la Commission.

La politique générale conduite dans le domaine social trouve un point d'application privilégié dans le secteur transports qui est créateur d'emplois, enregistre une certaine dégradation dans la sécurité du travail et doit répondre à un besoin de modernisation des relations de travail.

## 1-2. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES DE PORTÉE GÉNÉRALE -

Les mesures prises en 1991 et en 1992 poursuivent quatre objectifs : favoriser l'émergence de nouveaux emplois, améliorer l'efficacité de la formation, et augmenter les chances d'insertion professionnelle des chômeurs et maîtriser le déficit du régime d'assurance-chômage.

En outre, des mesures diverses ont été prises tendant, d'une part, à améliorer la compatibilité entre l'exercice de mandats associatifs et la vie professionnelle, et d'autre part à réformer le statut du travail de nuit.

### 1-2.1. Favoriser l'émergence de nouveaux emplois

Les mesures adoptées dans cet objectif sont pour l'essentiel orientées vers le soutien des PME, identifiées comme le principal gisement d'emploi.

#### a- Plan de mesures pour 1991

- Elaboration d'un plan d'action au niveau de chaque bassin d'emploi, par concertation entre les Préfets et les organisations patronales et consulaires.
- Reconduction de l'exonération de charges sociales pour l'embauche du premier salarié.
- Fourniture d'une aide à l'identification de leurs besoins par l'ANPE à 400.000 PME.
- Augmentation de l'aide publique au chômage partiel de 13,23 F à 18 F par heure chômée pendant le deuxième semestre 1991

#### b- Mesures applicables en 1992, mises en place dans le plan pour l'emploi du 17/09/91

- Création d'un crédit d'impôt supplémentaire pour augmentation de capital, égal à 25 % de l'augmentation de capital plafonné à 500.000 F, pour les PME.
- Augmentation des enveloppes de prêt à taux réduit (8,75 %) qui passent de 16 Mds de F en 1991 à 25 Mds de F en 1992, grâce au relèvement à 15 000 F du plafond des Codevi.
- Possibilité pour les chefs d'entreprise de bénéficier du crédit d'impôt individuel de formation, si la formation est réalisée par les chambres de commerce et d'industrie ou par des organismes agréés.
- Possibilité de cumul d'une pension de retraite et d'une rémunération pour un employeur prenant sa retraite, pendant une durée de six mois, pour formation de son successeur.



- Relèvement de 25 à 34 % du taux d'imposition sur les plus values réalisées par les entreprises sur les cessions d'obligations, pour assurer le financement de ce plan.

### **1-2.2. Améliorer la qualité et l'efficacité des actions de formation**

#### **a- Réforme de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle**

Le 3 juillet 1991, les partenaires sociaux (CNPFF, CGPME, UPA d'une part, et CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC d'autre part) ont réformé l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle du 9 juillet 1970.

#### **Financement :**

Augmentation de la contribution globale des entreprises d'au moins 10 salariés à 1,4 % de leur masse salariale au 1/1/92 et à 1,5 % au 1/1/93. La part de cette contribution affectée au congé individuel de formation est de 0,15 % en 1992 et 0,20 % en 1993.

#### **Paritarisme dans la définition des priorités de formations dans les branches et dans un organe de coordination :**

La définition des priorités relatives aux formations initiales, à l'accueil des stagiaires en entreprise, à l'orientation des jeunes et aux diplômés, est négociée par les partenaires sociaux dans chaque branche.

Un Comité paritaire national pour la formation professionnelle est créé, composé des seuls signataires pour coordonner la gestion paritaire de la formation professionnelle

Les représentants du personnel sont obligatoirement consultés sur les conditions du déroulement des formations en entreprise.

#### **Nouveau contrat d'orientation à la place du contrat S.I.V.P. :**

On substitue au stage d'initiation à la vie professionnelle, un Contrat d'Orientation d'une durée de 3 à 6 mois, non renouvelable, réservé aux jeunes de plus de 22 ans sans qualification (sauf dérogation prévue paritairement).

Le statut et la mission du tuteur sont définis. Le tuteur est désigné sur la base du volontariat, pour encadrer le jeune en formation. Il bénéficie d'une préparation à sa mission et prend en charge trois jeunes au maximum.

#### **Plan de formation de branche et d'entreprise :**

Des négociations à périodicité quinquennale doivent être menées au sein des branches, sur les objectifs et les priorités de la formation professionnelle. Dans ce cadre, l'entreprise peut en fixer les modalités d'application en élaborant un programme triennal de formation soumis pour avis aux représentants du personnel.

### **Congé individuel de formation :**

La rémunération du stagiaire est ramenée à 90 % du salaire, et l'ancienneté requise à 6 mois pour pouvoir bénéficier d'un C.I.F.

Un congé pour "bilan de compétences" est par ailleurs institué.

La durée du congé d'enseignement à temps partiel est allongée de 4 à 8 h par semaine ou de 18 à 40 h par mois.

#### **b- Accord du 8 janvier 1992 sur l'apprentissage, signé par CNPF, CGPME et UPA d'une part, et CGFDT, CGT-FO, CFE-CGC d'autre part**

Les orientations de l'apprentissage sont définies au niveau des branches, après concertation avec l'Etat et les régions, et des accords nationaux de branche pourront déterminer les modalités de mise en oeuvre de ces orientations.

Les représentants du personnel devront être informés et consultés sur la mise en oeuvre de l'apprentissage dans leur entreprise.

La formation dispensée en Centres de Formation des Apprentis devra atteindre 440 heures par an en 1994/1995.

La rémunération des apprentis devra être harmonisée avec celle des jeunes bénéficiant d'un contrat de qualification.

Les maîtres d'apprentissage seront préparés à l'exercice de leur fonction.

L'agrément pour assurer l'apprentissage sera dispensé non plus à un individu, mais à l'entreprise.

#### **1-2.3. Accentuer l'effort d'insertion des chômeurs en grande difficulté**

En 1991, la création de lieux d'accueil uniques dans chaque bassin d'emploi pour les jeunes sans formation a été prévue, sous l'appellation "**Carre-fours-jeune**", pour remédier à la multiplicité des dispositifs et des interlocuteurs.

Le régime des **contrats de retour à l'emploi (CRE)** et des **contrats emploi-solidarité (CES)** a été modifié (décrets n° 91-961 et 962 du 19/09/91).

Les travailleurs reconnus comme handicapés par la Cotorep peuvent désormais bénéficier du régime des CRE. La formation est prise en charge par l'Etat au taux de 50 F par heure de stage, dans la limite de 1 000 heures par an. Quarante pour cent de la subvention sont versés à la prise d'effet de la convention de formation, soixante pour cent à la fin de la formation ou à la date d'embauche. En cas de rupture du contrat avant le terme de la formation, les sommes versées à l'employeur devront être remboursées.

Les travailleurs handicapés peuvent également bénéficier des CES. Dans un tel cas, la durée maximale du contrat est portée à 24 mois. La rémunération est prise en charge en totalité par l'Etat, et calculée sur la base du taux horaire du SMIC. Lorsque l'Etat prend en charge une formation, la convention doit en préciser les modalités d'organisation par les associations agréées. Le versement de la subvention se fait en deux étapes, soit 40 % à la signature de la convention, et 60 % au vu du compte-rendu de formation fait par le salarié.

Un train de nouvelles mesures à finalité d'insertion a été décidé pour 1992 :

400.000 demandeurs d'emploi, candidats à des formations professionnelle de longue durée se verront proposer un **bilan professionnel**.

**690.000 actions d'insertion** seront proposées aux chômeurs de longue durée et aux allocataires du Revenu Minimum d'Insertion.

L'exonération de charges sociales consentie en faveur des **associations intermédiaires** est portée de 254 h à 750 h par salarié et par an ( décret n° 91-746 du 31/07/91).

Le contrat emploi-solidarité est remplacé par un **contrat d'orientation** rémunéré à 25 % du SMIC et comportant une formation de 32 h par mois.

#### 1-2.4. **Maîtriser le déficit du régime d'assurance chômage**

Sur le plan du régime d'assurance chômage, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi accentue le déséquilibre financier structurel de l'U.N.E.D.I.C.. Les partenaires sociaux sont convenus le 5 décembre dernier d'un train de mesures destinées à combattre le déficit grandissant du régime :

- création de ressources nouvelles en rétablissant le taux de cotisations antérieur au 1er janvier 1991, en relevant de 0,12 points la contribution générale ;

- modification des conditions de prise en charge des salariés privés d'emploi, en introduisant un différé d'indemnisation de 3 jours ou de 8 jours en cas de transaction, et en procédant à un contrôle individuel de situation de tous les allocataires à l'issue de chaque période de 4 mois ;

- révision des conditions de perception des contributions patronales forfaitaires au régime U.N.E.D.I.C. :

- o la contribution "Delalande" de 1.500 F par salarié privé d'emploi de plus de 55 ans est exigible quelle qu'ait été la durée du contrat de travail,
- o une contribution forfaitaire de 1.500 F est perçue par dossier de salarié privé d'emploi dont le contrat a été supérieur à 6 mois.

### 1-2.5. Mesures diverses

Un **congé de représentation** a été institué par la loi n° 91-772 du 7/8/91. Tout salarié membre d'une association loi 1901 ou d'une mutuelle, et désigné par cette organisation pour siéger dans une instance, peut obtenir de son employeur une ou plusieurs autorisations d'absence pour participer à des réunions.

La durée maximale de ces autorisations est limitée à 9 jours par an et par salarié, non imputables sur les congés payés.

Une indemnité est versée par l'Etat si le salaire n'est pas maintenu.

Le refus d'autorisation d'absence doit être motivé. Le contentieux éventuel relève du Conseil des Prud'hommes.

Dans le domaine de la **réglementation du travail de nuit**, la France a été amenée à dénoncer la convention de l'OIT n° 89, interdisant le travail de nuit des femmes dans l'industrie, suite à un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes du 25/07/91. Un projet de loi est en cours d'élaboration.

### 1-3. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SPÉCIFIQUES AUX TRANSPORTS -

Les dispositions conventionnelles sont traitées dans la 5e partie (5-1.).

#### 1-3.1. Transports terrestres

##### 1-3.1.1. La R.A.T.P.

Par délibération du 5 décembre 1991, le Conseil d'administration de la R.A.T.P. a approuvé la modification du statut du personnel de façon à supprimer l'exigence de la nationalité française pour l'admission au cadre permanent de la Régie et son remplacement par l'obligation d'être ressortissant de la Communauté Economique Européenne.

Il a, par ailleurs, reporté la limite d'âge pour le recrutement au cadre permanent de 30 à 35 ans et adopté une classification des rôles respectifs des médecins du travail, de soins et de conseil de la Régie.

##### 1-3.1.2. La S.N.C.F.

Des modifications au statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel ont fait l'objet de décisions d'homologation par l'autorité ministérielle :

- la révision des dispositions afférentes aux garanties disciplinaires (décision du 20 février 1991) ;

- la modification de coefficients hiérarchiques s'inscrivant dans le cadre de l'accord salarial du 4 avril 1990 (décision du 10 juillet 1991) ;
- la modification de la condition de nationalité exigée pour être admis au cadre permanent, qui est étendue aux ressortissants d'un Etat-membre de la Communauté Européenne, conformément à la demande formulée auprès de la France par la Commission (décision du 18 novembre 1991) ;
- la révision des notions de qualifications, niveaux, positions et échelons s'inscrivant dans le cadre de la nouvelle grille de classification et refonte totale du chapitre relatif au déroulement de carrière (décision du 23 décembre 1991).

### **1-3.2. Transport aérien**

#### **1-3.2.1. Dispositions relatives au personnel navigant professionnel de l'aviation civile**

##### **a- Reconnaissance mutuelle des licences du personnel navigant technique**

Une directive a été adoptée le 16 décembre 1991 par le Conseil des Ministres des transports de la C.E.E. relative à la reconnaissance mutuelle de licences du personnel navigant technique (personnel de conduite des aéronefs).

Cette directive s'applique à la reconnaissance des licences du personnel navigant technique (pilotes et officiers mécaniciens navigants) délivrées par un Etat de la C.E.E.. Bénéficient de ces dispositions, non seulement les ressortissants communautaires, mais aussi ceux des Etats non membres de la C.E.E. titulaires d'une licence obtenue dans un Etat-membre. 80.000 personnes environ seraient concernées.

##### **b- Durée du travail des personnels navigants des entreprises de transport aérien et de travail aérien**

Pris sur le fondement de la loi du 10 juillet 1989 tendant à renforcer la sécurité des aéroports et du transport aérien et modifiant diverses dispositions du code de l'aviation civile, le décret n° 91-262 du 4 mars 1991 (J.O. du 9 mars 1991, P 3405 et s) modifie en son article 12 l'article R 427-1 de ce code relatif à la répression des infractions commises en ce qui concerne la durée du travail des personnels navigants.

En droit commun, les infractions à la durée du travail sont sanctionnées par les articles R 261-3 et R 261-4 du code du travail (respectivement relatifs aux infractions aux dispositions générales se rapportant à la durée du travail et aux infractions aux dispositions applicables aux heures supplémentaires) qui prévoient des peines d'amende prévues pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe (amende de 1.300 F à 3.000 F).

La nouvelle rédaction de l'article R 427-1 du Code de l'aviation civile maintient le principe de peines plus lourdes en ce qui concerne les infractions aux dispositions relatives à la durée du travail du personnel navigant, en précisant qu'il s'agit de peines contraventionnelles de la 5<sup>e</sup> classe (amende de 3.000 F à 6.000 F). En matière d'heures supplémentaires, les infractions concernant le personnel navigant sont sanctionnées par les dispositions de droit commun de l'article R 261-4 du Code du travail.

**c- Régime de retraite des personnels navigants contractuels de la sécurité civile**

L'article R 426-9 du Code de l'aviation civile a été modifié (décret n° 91-1203 du 28 novembre 1991) pour permettre aux personnes navigants contractuels de la sécurité civile chargés à titre principal de la lutte aérienne contre les feux de forêt de bénéficier, moyennant un supplément de cotisation à la charge de l'employeur et du salarié, d'une pension de retraite à 50 ans dont le taux est calculé en fonction des annuités acquises majorées de 50 %. En effet, la durée d'affiliation de ces personnels à la Caisse de Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aéronautique Civile, particulièrement courte, ne leur permettait pas de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein normalement accordé au terme de 25 annuités de service.

Le CNT recommande la mise en oeuvre de mesures d'évaluation des politiques conduites par les pouvoirs publics et les partenaires professionnels dans le domaine social, et notamment en matière d'emploi (Plan emploi, exo-jeunes ...).

**1-3.2.2. Dispositions relatives à AIR FRANCE**

Les modalités de la représentation spécifique des personnels navigants professionnels dans les Comités d'établissement et au Comité central d'entreprise d'AIR FRANCE ont été fixées par l'article 11 du décret n° 91-262 du 4 mars 1991 précité qui modifie l'article R 342-2 du Code de l'aviation civile.

En effet, les personnels navigants professionnels constituent un collège spécial pour l'élection des représentants du personnel au sein des Comités d'établissement d'AIR FRANCE (élection dans les conditions du droit commun) et disposent d'une représentation spécifique au Comité central d'entreprise (3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants, la répartition de ces sièges entre le personnel navigant technique et le personnel navigant commercial faisant l'objet d'un accord entre la compagnie et les organisations syndicales représentatives).

## Deuxième Partie

### SITUATION DE L'EMPLOI

*La croissance de l'emploi dans les transports fléchit, mais reflète une situation meilleure que dans les autres secteurs de l'économie. Certains secteurs comme les transports routiers de marchandises apparaissent nettement créateurs d'emplois.*

*Les défaillances d'entreprise, toujours nombreuses, concernent l'ensemble des modes et des établissements de toute taille.*

*Le nombre de créations d'entreprises tend à diminuer, celui des disparitions à augmenter, notamment en transport routier.*

*Le nombre de demandeurs d'emploi augmente, dont 70 % en provenance des transports routiers de voyageurs et de marchandises.*

*Le nombre de salariés souhaitant changer d'emploi diminue.*

*En conclusion, le marché de l'emploi tend à se dégrader.*

\* \*  
\*

La Commission des Comptes des transports de la Nation, dans son rapport intérimaire pour 1991, estime que la croissance de l'emploi a été en 1991 nettement moins importante qu'en 1990, que ce soit dans les transports ou dans l'ensemble de l'économie (cf. tableau n° 1).

- Pour l'ensemble des "secteurs"<sup>(a)</sup> du transport, **la croissance des effectifs salariés a été de 0,8 %, soit près de deux fois moindre que celle de l'année précédente.** Elle reste légèrement supérieure à celle des effectifs de l'ensemble de l'économie (0,5 %).

A cette croissance correspondent 7.000 créations d'emploi (contre environ 13.000 en 1990).

Cette évolution vaut essentiellement pour les entreprises sauf les Grandes Entreprises Nationales (G.E.N.). Les effectifs des G.E.N. se stabilisent (R.A.T.P., transports aériens), ou diminuent (S.N.C.F.).

---

(a) Rappel de la distinction secteur/branche. Le secteur regroupe les unités institutionnelles, la branche des unités de production homogènes.

en milliers

	Effectifs salariés des secteurs (a) du transport	Total des salariés dans l'économie	Salariés des transports / total des salariés en %
1982	834,7	18 273,0	4,57
1983	841,2	18 245,6	4,61
1984	840,7	18 099,5	4,64
1985	835,1	18 066,9	4,62
1986	834,3	18 126,2	4,6
1987	837,9	18 210,0	4,6
1988	848	18 397,0	4,1
1989	862,8	18 672,0	4,62
1990	875,5	18 979,0	4,61
1991	882,5	19 074,0	4,62

- Le tableau suivant montre l'évolution des salariés de la "branche" (a) du transport".

## Evolution en %

	1988	1989	1990	1991 (2)	1991 (niveau)
68 tr. ferroviaire (1)	-4,00	-3,70	-1,60	-1,90	114,00
691 tr. rout. de march	5,70	6,20	4,20	3,00	238,00
692 tr. routier de voy.	1,10	0,70	1,60	1,50	166,00
70 Navigation int.	0,00	-4,50	-4,80	-1,90	2,00
71 Transports marit.	-5,90	-5,70	0,00	-2,00	15,00
72 transports aériens	3,10	6,50	4,50	1,40	64,00
73-4 act. annexes	2,40	1,20	1,60	0,10	195,00
<b>Total</b>	<b>1,80</b>	<b>1,90</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>794,00</b>

Source : O.E.S.T. d'après U.N.E.D.I.C., S.N.C.F.-R.A.T.P..

(1) La branche ferroviaire ne comprend qu'une partie des effectifs de la S.N.C.F. (58 %) par exclusion des activités telles que : entretien des voies et du matériel, publicité etc...

(2) L'estimation pour 1991 est basée sur des données provisoires de l'U.N.E.D.I.C. portant sur des établissements de plus de 10 salariés.

L'emploi a progressé deux fois moins vite en 1991 qu'en 1990. Ce ralentissement affecte presque toutes les activités : c'est le cas notamment pour les transports aériens, les auxiliaires et les activités annexes. Trois branches enregistrent une réduction d'effectifs : le transport ferroviaire, le transport maritime et la navigation intérieure (pour ce dernier moindre que les années précédentes).

La plus forte progression (3 %) est constatée pour les transports routiers de marchandises.

(a) Rappel de la distinction secteur/branche. Le secteur regroupe les unités institutionnelles, la branche des unités de production homogènes.



## CHAPITRE I - DONNÉES PAR MODE -

### I-1. TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES ET DE PERSONNES -

Les données portent sur les années 1989-1990 et 1991 pour des raisons de disponibilités selon les sources.

#### I-1.1. Les données de l'enquête annuelle d'entreprises (cf. tableaux 2a-2b-3a-4a) en 1989

Bien que le présent rapport concerne l'année 1991, elles sont fournies pour 1989 compte tenu de leur caractère détaillé et définitif.

##### I-1.1.1. Données communes (tableaux n° 2)

- Le nombre d'entreprises a augmenté (+ 6,26 % contre + 12,6 % en 1988) ;
- le nombre de salariés s'est accru de 3 % (contre + 7 % en 1988).
- le personnel roulant a augmenté de 3,2 % (contre + 8,5 % en 1988).

##### I-1.1.2. Transport de marchandises (tableau n° 2 b)

###### a- Données globales

- Le nombre d'entreprises sans salariés a augmenté de 14 % et représente 41,9 % du total des entreprises de T.R.M. ;
- le nombre des entreprises de moins de 10 salariés a augmenté de 7,3% et représente 86 % du total des entreprises de T.R.M.
- le nombre d'entreprises de 10 à 50 salariés a augmenté de 2 %. Il représente 12,2 % du total des entreprises de T.R.M. ;
- le nombre d'entreprises de plus de 50 salariés a augmenté de 4,5 %. Il représente 1,9 % du total des entreprises de T.R.M. ;
- le nombre d'entreprises de plus de 200 salariés a augmenté de 9,9 %. Il représente 0,2 % du total des entreprises de T.R.M..

Les effectifs de chaque catégorie d'entreprises sont en augmentation sauf ceux des entreprises de moins de 10 salariés pour lesquels on constate une baisse globale de - 6,25 % (dont - 5 % pour les salariés roulants).

###### b- Location de véhicules industriels (tableau n° 4)

On note une diminution du nombre des entreprises de 14,7 %, à l'inverse de 1988 (+ 26,2 %) ainsi qu'une baisse sensible des effectifs salariés (- 4 % contre + 11,8 %) et particulièrement de celui des salariés roulants (- 4,1 % contre + 12,5 %).

**c- Auxiliaires de transport (tableau n° 5)**

L'évolution est comparable à celle de 1988, le nombre des entreprises a augmenté de 4,2 % et leurs effectifs de 5 %.

Cependant on constate une diminution du nombre et de la part des effectifs des entreprises de 10 à 50 salariés.

**1-1.1.3. Transport de voyageurs (tableau n° 3)**

Le nombre d'entreprises augmente de 1,9 %, les effectifs de salariés et non-salariés de 3,14 %, en transport urbain et interurbain.

Il convient de rappeler que les chiffres étaient en diminution en 1988.

Les entreprises de plus de 50 salariés regroupent 93,5 % des salariés en urbain, 50,2 % en interurbain, chiffres comparables à ceux de 1988.

**1-1.2. Données relatives à l'emploi en 1990**

Ces données proviennent de l'U.N.E.D.I.C. : elles concernent les effectifs salariés du secteur industriel commercial et semi-public par activité économique, au 31 décembre 1990 (chiffres provisoires).

**a- Transport de marchandises**

Etablissements (au 31 décembre)			Evolution en % 89/90	Activités	Effectifs au 31/12/1981	Effectifs 31/12/1989 (rectifiés)	Effectifs au 31/12/1990	Evolution en % 1989/1990
1981	1989	1990						
8 308	9 913	10 168	+ 2,57	Transports routiers de marchandises en Z.L.	97 630	130 112	135 624	+ 4,23
7 344	9 607	10 012	+ 4,21	Camionnage et transports de marchandises en Z.C.	58 215	85 144	88 055	+ 3,42
1 429	1 262	1 240	- 1,74	Déménagement	14 484	12 540	12 119	- 3,35
1 449	1 807	1 838	+ 1,71	Location de véhicules industriels	19 887	24 702	24 536	- 0,67
2 458	2 589	2 605	+ 0,62	Collecte de frets terrestre et fluvial	61 103	65 555	65 247	- 0,46
20 988	25 178	25 863	+ 2,72	TOTAL	251 319	318 053	325 581	+ 2,36

Alors qu'en 1989, toutes les évolutions étaient positives, tant pour le nombre d'établissements que pour celui des effectifs, ce n'est plus le cas en 1990 :

- la forte évolution des effectifs en transport en zone longue, comme en zone courte constatée en 1989 ralentit en 1990 ;
- le nombre et les effectifs des entreprises de déménagement sont en diminution ;
- le nombre des entreprises pour la location de véhicules industriels et de la collecte de fret augmente, mais les effectifs diminuent.

La comparaison du secteur des transports routiers de marchandises (ZL et ZC) à l'ensemble des secteurs d'activités de l'économie tels qu'ils relèvent de l'U.N.E.D.I.C. fait apparaître qu'il est toujours créateur d'emploi puisque ses effectifs ont augmenté en 1990 de 3,91 %, à comparer aux 1,86 % pour l'ensemble de l'économie.

#### b- Transport de voyageurs

Etablissements (au 31 décembre)			Evolution en % 89/90	Activités	Effectifs au 31/12/1981	Effectifs 31/12/1989 (rectifiés)	Effectifs au 31/12/1990	Evolution en % 1989/1990
1981	1989	1990						
300	309	325	+ 5,17	Transport urbain de voyageurs	29 111	32 079	32 819	+ 2,30
2 249	2 405	2 454	+ 2,03	Transport routier interurbain de voyageurs	41 722	48 457	49 712	+ 2,59
2 131	2 227	2 276	+ 2,20	Taxis	8 234	8 994	9 342	+ 3,86
4 680	4 941	5 055	+ 2,30	TOTAL	79 067	89 530	91 873	+ 2,61

Les effectifs globaux des transports *urbains* et *interurbains* routiers de voyageurs ont évolué favorablement de 2,48 % de 1989 à 1990 (+ 3 % de 1988 à 1989).

Le rythme de croissance des taxis, tant du point de vue du nombre d'établissements que des effectifs, a été deux fois moins rapide qu'en 1989.

#### c- Données communes

Le tableau ci-après donne la comparaison des effectifs salariés de l'ensemble des activités économiques et celle des secteurs des transports terrestres (hors R.A.T.P. et S.N.C.F.)(1) :

(1) soit : transports ferroviaires, transports routiers, transports urbains (sauf taxis) déménagement, location véhicules industriels, transport par conduite, navigation intérieure, collectes de fret et manutentions terrestres et fluviales.

Années	Transports terrestres (UNEDIC)	Evolution en %	Toutes activités (U.N.E.D.I.C.)	Evolution en %
1984	346 379	-	12 778 332	-
1985	351 303	+ 1,42	12 700 772	- 0,61
1986	360 781	+ 2,70	12 704 529	+ 0,03
1987	374 856	+ 3,90	12 839 909	+ 1,06
1988	390 959	+ 4,3	13 154 318	+ 2,45
1989	409 726	+ 4,80	13 593 802	+ 3,34
1990	418 999 (*)	+ 2,26	13 847 048 (*)	+ 1,86

(\*) chiffres provisoires.

La croissance des effectifs dans les transports terrestres est plus importante que celle de l'ensemble des activités économiques, en 1990 dans une proportion comparable à celle de 1989, mais en étant loin des niveaux atteints pendant les années précédentes.

### 1-1.3. Situation de l'emploi dans les entreprises de transport en 1991

Les données proviennent de plusieurs sources :

#### a- Le Centre de Productivité des Transports

Le C.P.T. procède chaque trimestre à une enquête de conjoncture auprès des entreprises de transport routier de marchandises et de véhicules industriels de toute taille qui donne notamment des informations en matière d'emploi. Environ un millier d'entreprises répondent au questionnaire.

Il apparaît que les effectifs, stables au début de 1991, ont ensuite augmenté grâce au recrutement de conducteurs opéré essentiellement par les grandes entreprises.

Mais ces effectifs diminuent en fin d'année : le solde d'évolution pour les conducteurs routiers devient négatif, comme début 1985. La chute la plus importante est enregistrée par les petites entreprises (solde des croissances et des décroissances à - 7 %).

Par ailleurs, cette enquête fait apparaître le taux élevé des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement (38 % globalement et 46 % de grandes entreprises).

**b- La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la formation professionnelle des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (C.P.E.)**

La C.P.E. estime, fin 1991, l'effectif de ces secteurs à 425.000 personnes, dont 95 % correspondent à des fonctions spécifiques du transport, ce qui correspond à une augmentation de 3 % par rapport aux évaluations de fin 1990 (supérieure aux 2 % prévus).

La famille "Technique d'exploitation" tend toujours à baisser, compte tenu de la diminution des emplois liés aux formalités de douane.

L'ensemble de la famille "Conduite de véhicule" continue d'augmenter pour les transports de marchandises et de personnes (urbains et interurbains). Elle représente 58 % de l'ensemble des catégories professionnelles à comparer aux 52,5 % prévus l'an dernier.

Le nombre des emplois offerts pour "La Manutention et le magasinage", qui tendait à s'accroître l'an dernier, est, en 1991, en diminution.

Pour 1992, la C.P.E. prévoit une augmentation du nombre de postes offerts dans l'ensemble des familles professionnelles de 2 %.

La profession des transports dispose dorénavant de 9 tableaux de bord de l'emploi et de la formation (régions Aquitaine, Bretagne, Champagne Ardennes - Ile de France, Midi-Pyrénées, Haute Normandie, Picardie, Provence Alpes - Côte d'azur et Rhône Alpes) qui couvrent 50 départements et représentent environ 60 % des effectifs et des établissements du territoire national.

Par famille %	Familles professionnelles(a)	Nombre total des postes de travail offerts		Nombre de salariés en stage au titre des plans de formation Prévisions 1992 (h)
		Estimations fin 1991	Prévisions 1992	
6	Direction	25 500		
( 1	Gestion			)
4 ( 0,5	- Finances - Comptabilité	4 250		)
( 1,5	- Personnel - Formation	2 125	+	)
( 1	- Administration	6 375	-	)
	- Informatique	4 250	+	)
2	Vente/achats	8 500	+	+
( 4	Techniques d'exploitation			)
14 ( 8	- Transports internationaux (douanes)	17 000	-	)
( 2	- Transports nationaux	34 000	-	)
	- Déménagement	8 500		)
8	Manutention/Magasinage (selon code APE Transports)	34 000		
( 1,5	Conduite de véhicules			)
13 ( 11,5	- Transport de personnes			)
( 16,5	• 1er groupe(b)	6 375	+	)
45 ( 19	• 2ème groupe(c)	48 875		)
( 9,5	- Transport de marchandises			) +
	• 1er groupe(d)	70 125	+	)
	• 2ème groupe(e)	80 750	+	)
	• 3ème groupe(f)	40 375		)
3	Maintenance des véhicules	12 750		+
5	Interprofessionnel	21 250	-	
100	Toutes catégories profes. confondues	425 000 (g)	+ 2 %	Tendance générale +

(a) Une famille professionnelle est constituée par l'ensemble des emplois qui correspondent à une même finalité et à une même technicité professionnelles, quel que soit le niveau de compétence dans cette technicité. C'est l'ensemble des emplois liés à l'exercice d'une activité de l'entreprise ou à un domaine de l'administration de l'entreprise, c'est l'espace naturel dans lequel évoluent habituellement les salariés, et à l'intérieur duquel se produit l'évolution la plus fréquente de carrière.

(b) Emplois caractérisés à la fois par les déplacements d'une durée de plusieurs jours, une relation avec la ou les personnes transportées se situant hors du cadre strict d'un contrat de transport et une action auprès de prestataires de services extérieurs.

(c) Emplois autres que ceux relevant du 1er groupe (services réguliers, services scolaires, régulières, excursions à la journée, etc.).

(d) Emplois pour lesquels la conduite des véhicules est prédominante.

(e) Emplois caractérisés par un ensemble de tâches liées à la fois aux marchandises transportées, aux véhicules utilisés et à l'environnement des transports effectués.

(f) Emplois de conducteur professionnel avec exigences particulières en termes de complexité des tâches (autonomie, technicité, etc.).

(g) Dont 95 % correspondent à des fonctions spécifiques du transport.

(h) La présence de 2 signes indique une divergence d'appréciation entre le groupe A.F.T. et PROMOTRANS.

La convention signée en 1989 entre la C.P.E. et l'A.N.P.E. a été reconduite pour 3 ans le 20 décembre 1991 :

- Cette convention dont les objectifs étaient la promotion de l'emploi dans les secteurs d'activité concernés, l'amélioration de la connaissance et du traitement des offres d'emploi, la diffusion aux entreprises de profils de demandeurs d'emploi spécialisés, le renforcement de l'aide à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et l'examen régulier des conditions d'embauche des jeunes, a donné lieu à la mise au point de différentes modalités de coopération.

- L'avenant, signé en 1991, apporte des précisions sur la nature des informations transmises par l'A.N.P.E. à la C.P.E. en matière d'emploi (flux et stocks des demandes et des offres d'emploi, qualification, niveau de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi) et pose le principe de leur information réciproque des modifications constatées dans les contenus des métiers et emplois des secteurs du transport afin de procéder aux mises à jour nécessaires des fiches "emplois/métiers".

Par ailleurs, il fixe certaines modalités particulières de coordination d'une part entre le groupe national et les groupes régionaux, et d'autre part entre les équipes professionnelles de l'A.N.P.E. lorsque plusieurs d'entre elles sont mises en place dans une même région.

#### **c- Résultats de l'enquête de conjoncture réalisée par U.F.B.-Locabail**

Cette enquête est citée dans la mesure où elle situe la place des P.M.E. et P.M.I. du transport par rapport aux autres secteurs économiques. En effet, chaque année, cette société de service spécialisée dans le financement des entreprises interroge les chefs d'entreprise de 6 à 200 salariés sur leur situation et leurs perspectives en matière d'activité, d'investissement de rentabilité et d'emploi.

Selon les réponses obtenues fin 1991, le volume d'affaires des P.M.E.-P.M.I. de toutes activités a chuté de 27 % sur 1990, pour atteindre le niveau le plus bas de la décennie.

L'exploitation des réponses faites par les chefs d'entreprise de *transport routier* permet les constats suivants :

- le nombre d'entreprises de transport routier de 6 à 200 salariés a diminué de 8 % en 1991 en raison de la croissance du nombre de défaillances et de la moindre création d'entreprises ;

- mais, concernant les effectifs, "U.F.B.-Locabail" indique que "l'ajustement de l'emploi à l'activité s'est opéré dans les secteurs qui avaient encore contribué, en 1990, à faire des P.M.E.-P.M.I. françaises une source de création de postes. Seuls les transporteurs routiers, du fait de la progression de leur activité, continuent ainsi à accroître leurs effectifs".

Ainsi, si l'indicateur est à - 5 pour l'ensemble de l'économie, il reste positif à + 12 pour les transports routiers (bien qu'en diminution de 8 points sur l'année précédente). L'indicateur le plus élevé est enregistré par les entreprises de moins de 20 salariés (+ 13).

**1-2. S.N.C.F. (tableau n° 6) -**

L'effectif total réel de la S.N.C.F. est passé de 208.417 au 31 décembre 1990 à 203.846 au 31 décembre 1991 (dont 9.699 personnels contractuels). Il diminue donc globalement de 2,2 %.

Cette diminution touche particulièrement le personnel sédentaire (- 5 %), qui représente 59,7 % de l'effectif total. Elle touche également, mais de manière moins sensible, les agents de train : 0,7 %.

Par contre, on note une augmentation des effectifs des cadres (+ 5,7 %) de la maîtrise (+ 2,3 %) et, très légère, des agents de conduite (+ 0,2 %) qui étaient en diminution en 1990 (- 0,5 %).

La main-d'oeuvre féminine représente en 1991, avec un total de 24.717, 12,1 % de l'effectif général.

Cette moyenne est plus faible que celle des femmes dans les transports, estimée à 18 %, elle-même nettement inférieure à celle de l'ensemble des activités : 42 %.

L'effectif féminin est en 1991 en diminution de 1,3 % sur 1990, soit légèrement moins que l'effectif global (2,2 %).

Il constitue 3,1 % des cadres supérieurs (en 1990 : 2,4 %) 9,7 % des agents du cadre permanent et 62,6 % des contractuels.

Sur un total de 18.378 agents de conduite, on compte 12 femmes.

**1-3. R.A.T.P. (tableau n° 7) -**

D'après le projet de bilan social 1991, les effectifs de la R.A.T.P. s'élevaient au 31 décembre 1991 à 39.913 agents contre 39.625 au 31 décembre 1990.

Cette légère augmentation concerne aussi bien les machinistes, les conducteurs que le personnel sédentaire.

Le solde entre les admissions au cadre et les sorties est positif de 288 alors qu'il était négatif de 153 en 1990.

La part de la main-d'oeuvre féminine dans l'effectif total représente dans l'effectif total :

	16,6	%
parmi les cadres :	21,2	%
parmi les agents de conduite :	5,5	% (747 conductrices).



#### 1-4. TRANSPORT AÉRIEN -

En 1991, l'activité du transport aérien a été profondément marquée par la récession économique et les suites de la guerre du Golfe.

Pour la première fois, l'Organisation de l'Aviation Civile Internationale (O.A.C.I.) fait état d'une baisse de trafic mondial passagers se situant aux alentours de - 4 %. Le nombre de mouvements d'avions a, par contre, augmenté de 3 %, car certaines compagnies ont, dans un contexte international de plus en plus concurrentiel, choisi d'accélérer les fréquences pour s'adapter à la demande.

Ces données se retrouvent au plan national, où la concurrence se fait de plus en plus sentir, du fait de la libéralisation, de la politique des grands transporteurs américains et asiatiques et, sur le plan intérieur, du T.G.V..

Les conséquences sur l'emploi ont été importantes : en effet, dans ce contexte difficile, les entreprises ont dû procéder à des regroupements et des restructurations, accompagnés souvent de licenciements économiques.

Le tableau ci-dessous indique les effectifs des principales compagnies au 31/12/1991 ; certains effectifs au 31/12/1990 sont rappelés entre parenthèses :

COMPAGNIES	EFFECTIFS			
	SOL	P.N.T.(1)	P.N.C.(2)	TOTAL
AIR FRANCE(1)	30 529 (31 530)	2 544 (2 305)	6 198 (5 828)	39 271 (39 663)
AIR INTER	7 952 (7 960)	902 (934)	1 967 (1 998)	10 821 (10 892)
U.T.A.(2)	4 183	374	787	5 344
T.A.T. (Cgnie)	1 071 (1 075)	323 (304)	326 316	1 720 (1 695)
AIR LITTORAL	554 (448)	207 (327)	126 (85)	887 (860)
MINERVE(3)	315 (246)	96 (74)	254 (181)	665 (501)
SN EUROPE AERO SERVICE	299 (425)	79 (146)	109 (133)	487 (704)
EURALAIR INTERNATIONAL	261 (243)	100 (89)	46 (48)	407 (380)
CORSE AIR	187 (127)	50 (32)	176 (62)	413 (221)
BRIT'AIR	187	130	67	384
CORSE MEDITERRANEE	77	36	43	156
AIR VENDEE(4)	56 (82)	25 (34)	3 (0)	84 (116)
AIR OUTRE MER(3)	122	53	116	291

(1) Pour AIR FRANCE les agents hors métropole sont pris en compte.

(2) Il s'agit d'effectifs permanents ; la majorité des personnels a été transférée au sein du groupe AIR FRANCE à compter du 1/1/1992. Au-delà de cette date, seul U.T.A. Industrie garde des effectifs en propre (2.200 salariés).

(3) Les deux entreprises AOM et MINERVE ont fusionné le 1/1/1992.

(4) A compter du 1/1/1992 les entreprises AIR VENDEE et AIRLEC se sont regroupées au sein de la société "REGIONAL".

Le rapprochement de la Compagnie **AIR FRANCE**, d'**AIR INTER** et d'**U.T.A.** au sein d'un même groupe fait de cette entité un pôle d'importance en Europe, phénomène accentué par une politique d'alliances active (SABENA, C.S.A.). Dans le cadre du plan "CAP 93" le groupe AIR FRANCE a engagé un effort de modernisation et d'adaptation sans précédent ; cet effort, qui s'appuie sur une analyse rigoureuse des gains de productivité, devrait s'accompagner de la suppression de 3.000 emplois. La Compagnie Nationale est en train de mettre en place un dispositif social complet qui devrait concilier au mieux les intérêts du groupe et de son personnel (départs naturels, encouragements aux départs volontaires, conversions et reclassements...).

Le reste du transport aérien **national** qui représente environ 12 % de l'ensemble du personnel employé est constitué par un nombre important de sociétés.

C'est parmi ces dernières compagnies que sont intervenues les principales mesures de restructuration. Le nombre de licenciements effectués est important au regard de la totalité des effectifs employés ; les personnels concernés peuvent difficilement faire l'objet de reconversions professionnelles, notamment les navigants techniques : ceux-ci ont très souvent pris eux-mêmes en charge tout ou partie de leur formation qui est particulièrement coûteuse.

Sans vouloir aborder le taxi aérien, qui demeure malgré tout marginal, l'année 1991 a vu s'opérer des changements importants parmi les transporteurs régionaux exploitant des lignes régulières et parmi les compagnies dites "Charter" (c'est-à-dire exploitant des appareils de plus de 20 sièges). D'autres éléments sont venus s'ajouter au phénomène général de crise et ont aggravé la situation du secteur : remise en cause par le groupe AIR FRANCE d'affrètements consentis à certaines de ces entreprises, risques pris lors de l'exploitation de lignes relevant auparavant du monopole du groupe AIR FRANCE et ouvertes à la concurrence dans le cadre des engagements européens (l'exploitation de ces lignes s'étant avérée particulièrement coûteuse).

Le transport **régional** est constitué de 20 compagnies qui exploitent environ 200 lignes régulières et emploient 3.500 salariés dont 40 % de personnel navigant technique et commercial. La plupart des entreprises équilibrent leur exploitation grâce des subventions de la D.A.T.A.R., des collectivités territoriales ou des chambres de commerce. Nombre d'entre elles sont également sous-traitantes de compagnies régionales plus importantes ou du groupe AIR FRANCE. Leur stabilité est donc liée à la reconduction de ces aides ou des contrats d'affrètement.

La fragilité du secteur s'est accentuée tout au long de l'année 1991. Quelques entreprises ont dû déposer leur bilan ; d'autres -comme AIR VENDEE, AIR EXEL, BRIT'AIR, AIR LITTORAL- ont été amenées à prendre des mesures de restructuration importantes qui se sont traduites par un certain nombre de licenciements.

L'activité "**Charter**" qui comprend 18 sociétés, a traversé une crise encore plus aigüe que le transport régional et a été durement touchée sur son réseau par la guerre du Golfe ; la croissance totale exprimée en heures de vol est passée de + 35 % en 1989 à + 8 % en 1990 et - 10 % en 1991. L'activité demeure réduite sur certains secteurs comme l'Afrique du Nord.

Quatre compagnies ont déposé leur bilan en 1991 dont E.A.S. et TEA FRANCE ; AIR LIBERTE et A.O.M. MINERVE ont connu de graves difficultés.

### 1-5. NAVIGATION FLUVIALE -

Selon Voies Navigables de France, les effectifs des personnels navigants des transports publics de la navigation fluviale ont évolué entre le 31 décembre 1990 et le 31 décembre 1991 de la façon suivante :

	1990	1991	Evolution %
Travailleurs indépendants (artisans bateliers)	1 666	1 493	- 10
Salariés	1 587	1 713	+ 8
<b>TOTAL</b>	<b>3 253</b>	<b>3 206</b>	<b>- 1,4</b>

La réduction des effectifs des patrons bateliers s'explique en grande partie par le fait que de nombreux artisans ont demandé à bénéficier des mesures prévues par le plan économique et social (allocation de départ, rachat de bateau...) pour quitter la profession avant l'âge normal de la retraite.

L'augmentation des effectifs de salariés doit être rapprochée des hausses de trafic réalisées par les compagnies et, dans une moindre mesure, par les petites flottes.

Il y a lieu de noter les difficultés de recrutement de salariés en France et de renouvellement de la profession alors que se précisent les possibilités d'une concurrence de bateliers et de salariés de l'Europe Orientale.

### 1-6. LES COMMISSIONNAIRES EN DOUANE -

La suppression des frontières douanières communautaires, le 1er janvier 1993, va entraîner la disparition en France des 2/3 des activités douanières, soit, d'après les estimations de la F.F.O.C.T., 15.200 emplois dans 1.100 entreprises titulaires d'un agrément en douane, regroupant 82.600 salariés. L'audit sur l'évolution de l'impact économique et social de la suppression des opérations de douane intra-communautaire, financé par la C.E.E., et mené dans les 12 pays de la Communauté a confirmé ces estimations.

La profession souhaite la mise en place d'un plan social subventionné par des fonds publics et européens afin de compléter les efforts financiers que devront consentir les entreprises pour verser les indemnités de licenciement.

Ce plan devra comprendre des actions de formation professionnelle, de recyclage, de reconversion externe et interne, de mise en retraite anticipée et des aides aux salariés désirant créer leur entreprise. Parmi les mesures fiscales réclamées, une provision pour indemnité de licenciement est d'ores et déjà accordée.

Le gouvernement a nommé un négociateur afin d'examiner la mise au point du plan social et des aides souhaitées avec tous les partenaires sociaux et les trois ministères concernés (Travail - Finances et Equipement). Un projet a fait l'objet d'un accord tripartite (gouvernement, salariés, patronat), signé fin juin 1992.

Pour les entreprises sinistrées en raison des pertes d'activité pouvant atteindre 100 %, l'adoption d'un plan social ne peut être dissociée de mesures d'accompagnement de portée économique (crédits accordées, dégrèvements fiscaux, etc.....) à négocier simultanément avec les pouvoirs publics.

### **1-7. TRANSPORTS PAR REMONTÉES MÉCANIQUES -**

Les chiffres proviennent d'une évaluation faite par le Syndicat National des Téléphériques et Téléskis à partir de données fournies par leurs adhérents.

Ils seraient, d'une année sur l'autre, inchangés : 560 entreprises, exerçant leur activité dans 429 stations, auraient employé au cours de la saison 1990-1991 environ 14.500 personnes (3.500 permanents et 11.000 saisonniers).

## **CHAPITRE II - DONNÉES COMMUNES A L'ENSEMBLE DES MODES -**

### **2-1. CRÉATIONS ET DÉFAILLANCES D'ENTREPRISE -**

Rappel de notions générales non spécifiques au transport :

- Selon la loi sur le redressement et la liquidation judiciaire des entreprises en vigueur depuis le 1er janvier 1986, l'entreprise *défaillante* fait l'objet d'un redressement judiciaire ouvrant une période d'observation à l'issue de laquelle le tribunal se prononce, soit pour la poursuite de l'activité, soit pour la cession, soit pour la mise en liquidation judiciaire.

Ces défaillances sont inscrites au Bulletin Officiel des Annonces Civiles et Commerciales (B.O.D.A.C.C.). Il apparaît que parmi elles, 93 % font l'objet d'une liquidation judiciaire et 6,5 % d'un plan de redressement judiciaire.

- L'ensemble de la population des entreprises est inscrite dans le Système Unifié de Statistiques d'Entreprise (S.U.S.E.) qui s'appuie sur des données fiscales.

- Les créations sont centralisées dans le répertoire SIRENE.

a- **Données de l'I.N.S.E.E.**

Suivant l'I.N.S.E.E. (tableau n° 8 a) dont les chiffres regroupent les entreprises de **transports** et de télécommunication, le **nombre des défaillances, évalué à 2 360 en 1991, augmente de 15,8 % par rapport à 1990.**

Cette évolution est comparable à celle des défaillances dans l'ensemble des activités : 15,3 %. En 1989, les chiffres correspondants étaient de + 32,7 % pour les transports et + 13 % pour l'ensemble des activités.

Parallèlement les créations ont été 4 fois plus nombreuses que les défaillances (9.735) (tableau n° 9) mais enregistrent une diminution de 10 % sur 1990.

b- **Données de l'O.E.S.T. (C.C.T.N.)**

• Pour l'ensemble du secteur "Transport", les défaillances et les créations d'entreprises évoluent de la façon suivante depuis 1987 :

	1987	1988	1989	1990	1991 (estim.)	Taux en 1991
Défaillances <i>Evolution %</i>	979	1 253 + 28,1	1 663 + 32,7	2 163 + 30	2 456 + 13,6	3,1
Créations <i>Evolution %</i>	10 001	10 221 + 2,2	10 962 + 7,2	10 731 - 2,1	9 891 - 7,8	12,4

Source I.N.S.E.E. - B.O.D.A.C.C. (données corrigées).

Les données corrigées utilisées dans ce tableau donnent des évolutions légèrement différentes par rapport aux données brutes (tableau n° 8) mais très comparables.

On peut également observer que la progression de ces défaillances s'est nettement accentuée depuis 1988.

• Les études de l'O.E.S.T. permettent d'évaluer les défaillances, les créations et les disparitions pour chaque sous-secteur :

o les défaillances :

**LES DÉFAILLANCES D'ENTREPRISE DE 1987 à 1991  
PAR SOUS-SECTEURS**

NAP 100	Activité	1987	1988	1989	1990	1991	1991/1990 en %
68	Transports ferroviaires	1	0	0	0	0	
69	Transport routier, urbain et taxi	850	1 103	1 455	1 913	2 171	+ 13,5
70	Navigation intérieure	1	5	7	5	6	
71	Transport maritime	2	4	7	6	5	
72	Transport aérien	10	8	10	14	31	
73	Annexes - Entrepôts	6	4	17	20	16	
74	Auxiliaires de transports	109	131	167	205	227	+ 10,7
<b>TOTAL</b>		<b>979</b>	<b>1 253</b>	<b>1 663</b>	<b>2 163</b>	<b>2 456</b>	<b>+ 13,5</b>

Source O.E.S.T.

On note :

- la part prédominante des défaillances en transport routier par rapport à l'ensemble du secteur (+ de 88 % en 1991) et sa progression d'une année sur l'autre ;

- l'augmentation du nombre de défaillances pour le transport aérien et les auxiliaires de transports.

o les créations et les disparitions :

Les disparitions sont calculées en déduisant le nombre de créations du nombre total d'entreprises évalué d'après le fichier SUSE, disponible jusqu'en 1988, ensuite d'après le fichier SIRENE.

**LES CRÉATIONS D'ENTREPRISES DE 1989 A 1991  
PAR SOUS-SECTEUR  
(y compris les reprises)**

	Nombre d'entreprises avec ou sans salariés			Nombre de créations			Taux de création (%)		
	1989	1990	1991	1989	1990	1991	1989	1990	1991
68 - Transp. fer.	47	44	44	2	1	4	4	2	9
69 - Transp. rout.	62 500	63 500	64 000	9 903	9 572	8 612	16	15	13
70 - Navig. intér.	1 854	1 820	1 800	72	73	51	4	4	3
71 - Transp. mar.	350	340	340	43	58	60	12	17	18
72 - Transp. aér.	212	250	270	64	65	67	30	26	25
73 - Annexes	8 302	8 100	8 100	111	134	136	1	2	2
74 - Auxiliaires	5 200	5 400	5 400	767	828	961	15	15	18
<b>TOTAL</b>	<b>78 465</b>	<b>79 454</b>	<b>79 954</b>	<b>10 962</b>	<b>10 731</b>	<b>9 831</b>	<b>14</b>	<b>13,5</b>	<b>13</b>

**ESTIMATION DES DISPARITIONS D'ENTREPRISES  
DE 1987 A 1990 PAR SOUS-SECTEUR  
(y compris les défaillances)**

	Nombre de disparitions (y compris défaillances)				Taux de disparition (%)			
	1987	1988	1989	1990	1987	1988	1989	1990
68 - Transp. fer.	5	3	5	1	10	6	11	2
69 - Transp. rout.	6 828	8 555	8 903	9 072	11	14	14	14
70 - Navig. intér.	438	127	106	93	20	7	6	5
71 - Transp. mar.	54	60	53	58	17	17	15	17
72 - Transp. aér.	30	29	26	45	16	14	12	18
73 - Annexes	3	303	313	134	0	4	4	2
74 - Auxiliaires	595	689	567	828	12	13	11	15
<b>TOTAL</b>	<b>7 953</b>	<b>9 786</b>	<b>9 973</b>	<b>10 231</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>

L'évolution des disparitions de 1987 à 1990 peut être évaluée :

- pour l'ensemble du secteur à + 27,5 %
- pour les transports routiers et les taxis à + 33 %.

Depuis 1987, on constate une stabilisation du taux de création et une augmentation du taux de disparition qui se rapprochent autour du niveau de 13 %.

Le taux d'accroissement net de la population des entreprises du secteur des transports tend vers 0.

**c- Etude de M. Pierre JANNIN sur les défaillances d'entreprises ("Le transporteur face à la crise")**

M. JANNIN a notamment étudié l'ampleur du phénomène en 1991 par rapport aux entreprises classées suivant leur chiffre d'affaires.

Pour les entreprises réalisant plus de 2,5 MF de chiffre d'affaires, il a analysé les données provenant des mises en redressement judiciaires, et pour les autres, il a procédé par extrapolation.

Défaillance des grandes entreprises :

- 341 entreprises de transport routier (marchandises-voyageurs, déménagement, location et collecte de fret terrestre et fluvial),
- 48 entreprises dans les autres secteurs du transport,

## Défaillance des petites entreprises :

- 1 815 défaillances en transport routier,
- 118 dans les autres secteurs.

Ainsi, pour chaque secteur touché, le phénomène a concerné des entreprises de toutes tailles et pas seulement les petites entreprises de type artisanal dont beaucoup ont été créées depuis 1985.

L'auteur évalue les pertes d'emploi liées à la défaillance en transport routier à 10.000, sachant que 12.000 salariés ont été concernés par les redressements judiciaires dont 93 % aboutissent à une liquidation.

**d- La C.A.R.C.E.P.T. (Caisse Autonome de Retraites Complémentaires et de Prévoyance des Transports)**

Selon le fichier des entreprises avec personnel de la C.A.R.C.E.P.T. (38.000 entreprises dont 75 % de transport de marchandises) le nombre de disparitions résultant du nombre d'entreprises ayant versé une cotisation en 1991 est de 2.459. Il n'est pas possible d'établir cette année une comparaison avec les chiffres fournis l'an dernier, les fichiers n'étant pas les mêmes. En revanche, cette comparaison sera possible à partir de l'année prochaine.

**ENTREPRISES DISPARUES EN 1991 :**

(ETAT AU 12 MAI 1992)

MOTIFS	
Liquidation judiciaire	1 026
Cessions	365
Disparition du fonds	137
Motifs inconnus	931
<b>TOTAL</b>	<b>2 459</b>



ANCIENNETE (exprimée en années)	LIQUIDATION JUDICIAIRE	CESSION DE FONDS
0 < x < 5 : 1 299	694	95
6 < x < 10 : 377	172	61
11 < x < 15 : 216	69	50
16 < x < 20 : 153	34	43
21 < x < 25 : 119	21	31
x > 25 : 295	36	85
<b>TOTAL : 2 459</b>	<b>1 026</b>	<b>365</b>

	TOTAL	LIQUIDATION JUDICIAIRE	CESSION DE FONDS
1 an	267	114	15
2 ans	345	194	22
3 ans	290	170	25
4 ans	205	116	13
5 ans	192	100	20

La moitié des défaillances concerne des entreprises de moins de 5 ans d'âge.

La part importante des défaillances d'entreprise au regard d'une diminution des créations dans le secteur des transports routiers de marchandises confirme la nécessité, reconnue par ailleurs, d'une meilleure régulation de l'accès à la profession et des conditions économiques de son exercice.

De plus, étant donné le développement des phénomènes de concentration mais aussi de l'apparition de nouvelles entreprises, il conviendrait de mieux connaître la structure des entreprises concernées .

## 2-2. LICENCIEMENT POUR CAUSE ÉCONOMIQUE (tableaux n° 10) -

Depuis juillet 1989, le ministère du travail a supprimé la statistique administrative de licenciement économique.

Selon l'Inspection Générale du Travail et de la main d'oeuvre des transports, le nombre de représentants de personnels ou de délégués syndicaux licenciés pour raisons économiques a été, en 1991, de 410 ; il était en 1990 de 430.

Le total des mandats concernés par ces licenciements est, en raison du cumul possible, supérieur au nombre de salariés effectivement licenciés soit :

en 1991 : 487, en 1990 : 535, en 1989 : 281.

Le nombre de licenciements pour des motifs autres qu'économiques est comparable : 144 en 1991 contre 139 en 1990.

## 2-3. CHÔMAGE (tableaux n° 11) -

Cette rubrique n'inclut ni la S.N.C.F., ni la R.A.T.P., ni AIR FRANCE qui ne relèvent pas du régime général de l'U.N.E.D.I.C..

Les règles d'indemnisation du chômage reposent sur les dispositions prévues par la convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance-chômage et le décret du 29 mars 1984 relatif au régime de solidarité.

Les allocations recouvrent les catégories suivantes : (cf. tableaux n° 11).

*L'Allocation de Base (AB)* : cette allocation concerne les chômeurs qui ont une référence de travail et ont perdu involontairement un emploi salarié.

Si la référence de travail est de 3 à moins de 6 mois, *l'Allocation de Base Exceptionnelle (ABE)* est servie.

Si la référence de travail est supérieure à 6 mois, *l'Allocation de Base 1986* est servie.

*L'Allocation de Fin de Droits (AFD)* : lorsque les droits en allocation de base sont épuisés, les allocataires bénéficient, à défaut de prolongation en allocation de base, de *l'allocation de fin de droits 1986*.

Aucune de ces 3 allocations ne peut conduire pour une même ouverture de droits à une durée d'indemnisation totale supérieure à :

- 91 jours pour une durée de 3 à 6 mois d'affiliation au régime au cours des 12 mois.
- 465 jours pour un chômeur de moins de 50 ans et 639 jours pour un chômeur âgé de plus de 50 ans, pour une durée minimum de 6 mois d'affiliation au régime au cours des 12 derniers mois.

**a- Evolution du nombre de chômeurs indemnisés (tableau n° 11 a)**

- Au 31 décembre 1990 (transport aérien compris) :
  - le nombre des entrées de chômeurs indemnisés atteint 43.664.  
Le pourcentage des salariés des transports indemnisés au cours de l'année, par rapport aux effectifs en activité au 31 décembre (8,36 %) reste toujours inférieur au taux général de l'U.N.E.D.I.C, mais cette différence tend à diminuer.
  - le nombre des sorties d'indemnisation (soit par une reprise du travail, soit par épuisement des droits réglementaires) atteint 38.565.
- On constate donc, au 31 décembre 1990 par rapport à 1989 :
  - une augmentation du nombre des entrées de chômeurs indemnisés de 1.583 (43.664 contre 42.081) ;
  - une diminution du nombre des sorties d'indemnisation de 569 (39.565 contre 39.134) ;
  - un excédent croissant des entrées sur les sorties de 5.099 (4.835 hors transports aériens) : les chiffres correspondants de 1989 étaient de 2.947 (2.577 hors transports aériens).

L'analyse par mode permet les observations suivantes :

- le nombre de chômeurs par rapport à l'effectif en activité reste important dans la navigation intérieure et a augmenté dans les transports ferroviaires (hors S.N.C.F.) ;
- cette part a légèrement augmenté pour les transports routiers.

**b- Nombre d'entrées de chômeurs indemnisés par tranche d'âge (tableau n° 11 b)**

- Les plus forts pourcentages de chômeurs indemnisés se situent toujours entre 20 et 25 ans pour toutes les activités UNEDIC, comme pour les activités de transport considérées sauf pour les transports routiers où la tranche d'âge la plus touchée se situe entre 25 et 30 ans.

- Les moins de 30 ans, qui constituent dans l'ensemble de l'économie 53,1 % des indemnisés (soit - 1,1 % par rapport à 1989), représentent :

- chez les auxiliaires de transport, environ 50,9 % des indemnisés (soit + 1,9 %) ;
- en transport aérien, environ 69,3 % des indemnisés (soit + 6,7 %) ;
- en transport routier, 46,4 % des indemnisés (soit - 1,3 %).

**c- Nombre de chômeurs indemnisés, répartis selon la taille de l'entreprise  
(Tableau n° 11 c)**

Ce tableau permet de constater que les entreprises de moins de 5 salariés en transport routier (marchandises et voyageurs) sont celles qui proportionnellement embauchent le plus de chômeurs indemnisés.

**2-4. NOMBRE DES DEMANDEURS D'EMPLOIS -**

Le nombre de chômeurs indemnisés doit être comparé au nombre, nettement plus élevé, des demandeurs d'emploi.

Les statistiques disponibles du ministère du travail permettent de connaître l'évolution du nombre des demandeurs d'emplois à partir de la dernière activité exercée. Seules les demandes d'emplois consécutives à un licenciement, une démission, une fin de contrat ou de mission d'intérim sont prises en compte.

Le tableau ci-après permet de comparer, pour les trois dernières années, l'évolution dans le secteur des transports par rapport à l'ensemble des activités, l'année 1984 étant considérée comme référence.

Les chiffres concernent l'ensemble du secteur "Transport", activités maritime et aérienne comprises.

Ils ne sont pas limités aux salariés relevant du régime UNEDIC.

	Nombre moyen de demandeurs d'emplois(*) (résultats bruts)		
	Transport - 1 -	Toutes activités - 2 -	% colonne 1/2
<b>Moyenne 1984</b>	<b>41 526</b>	<b>1 706 847</b>	<b>2,43</b>
1er trimestre 1989	50 996	1 965 397	2,59
2ème trimestre 1989	45 443	1 809 749	2,51
3ème trimestre 1989	48 667	1 942 616	2,5
4ème trimestre 1989	52 354	1 982 524	2,64
<b>Moyenne 1989</b>	<b>49 365</b>	<b>1 925 071</b>	<b>2,56</b>
1er trimestre 1990	52 222	1 914 926	2,72
2ème trimestre 1990	48 191	1 761 606	2,73
3ème trimestre 1990	51 845	1 875 047	2,76
4ème trimestre 1990	57 768	1 963 475	2,94
<b>Moyenne 1990</b>	<b>52 506</b>	<b>1 878 763</b>	<b>2,79</b>
1er trimestre 1991	60 524	1 967 004	3,07
2e trimestre 1991	56 469	1 891 547	2,98
3e trimestre 1991	60 291	2 045 494	2,95
4e trimestre 1991	66 350	2 163 321	3,06
<b>Moyenne 1991</b>	<b>60 908</b>	<b>2 016 841</b>	<b>3,01</b>

(\*) Personne sans emploi, immédiatement disponible, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein (= DEFM catégorie 1)

L'année 1991 est caractérisée, comme l'année précédente, par les très nettes augmentations :

- de la moyenne trimestrielle du nombre des demandeurs d'emploi du secteur transport ;
- de la moyenne annuelle des demandeurs d'emploi de la branche transport par rapport aux demandeurs d'emplois de l'ensemble des activités : 3,01 en 1991 contre 2,79 en 1989.

**Le nombre moyen des demandeurs d'emploi augmente dans les transports d'une année sur l'autre en poids relatif par rapport au nombre total des demandeurs d'emploi des autres secteurs d'activité économique.**

**Les chiffres globaux recouvrent des évolutions très différentes selon les modes, comme le montre le tableau suivant établi par la C.C.T.N. :**

**NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOIS EN FIN DE MOIS**  
(actifs travaillant auparavant dans les transports)

en milliers

	1987	1989	1990	1991
68 Transports ferroviaires	3,1	2,5	2,3	2,3
69 Transports routiers	36,5	37	41,3	46,7
o T.R.M.	22,1	22,4	25,1	28,4
o Autres t. routiers	14,3	14,5	16,2	18,3
70 Navigation intérieure	0,8	0,6	0,7	0,8
71 Transport maritime	3,8	3	2,9	3
72 Transports aériens	2	1,9	2,2	3,1
73 - 74 Services annexes et auxiliaires	6,9	7,4	8,4	10,6
<b>TOTAL TRANSPORT</b>	<b>53</b>	<b>52,4</b>	<b>57,8</b>	<b>66,4</b>
<i>Evolution</i>		- 0,6	+ 10,3	+ 14,9
<b>TOTAL ÉCONOMIE</b>	<b>2 050</b>	<b>1 982</b>	<b>1 963</b>	<b>2 163</b>

Source : Ministère du travail - A.N.P.E. (demandes d'emploi fin décembre).

**Les demandeurs d'emplois dans les transports routiers, en augmentation constante, représentent 70 % du total des demandes pour le transport.**

L'augmentation des demandeurs d'emplois pour les auxiliaires pour les services annexes et pour le transport aérien peut être notée.

## 2-5. CHÔMAGE PARTIEL -

Le ministère du travail publie les données sur le chômage partiel dans l'ensemble des entreprises de transport répertoriées.

Les chiffres publiés représentent le nombre de journées indemnisables au titre du chômage partiel :

<b>1982</b>	66 957	<b>1987</b>	43 971
<b>1983</b>	72 964	<b>1988</b>	25 702
<b>1984</b>	88 720	<b>1989</b>	12 386
<b>1985</b>	78 911	<b>1990</b>	21 260
<b>1986</b>	23 158	<b>1991</b>	79 339

L'augmentation est très forte de 1991 sur 1990 (+ 370 %) et rejoint le niveau atteint entre 1982 et 1985. Cette augmentation pour les transports est comparable à celle enregistrée pour toutes les activités confondues (+ 300 %) et mise sur le compte des difficultés conjoncturelles rencontrées dans l'ensemble de l'économie en 1991.

Le tableau suivant montre qu'elle est particulièrement sensible pour les transports routiers et pour les auxiliaires :

### CHÔMAGE PARTIEL 1990-1991 en nombre de journées indemnisables

Activité	1990	1991
68 Transports ferroviaires	0	1 727
69 Transports routiers	9 438	37 102
70 Navigation intérieure	33	723
71 Transport maritime	382	126
72 Transport aérien	190	1 717
73 Activités annexes	9 391	4 083
74 Auxiliaires de transports	1 826	33 861
<b>TOTAL</b>	<b>21 260</b>	<b>79 339</b>

Source : ministère du travail.

## 2-6. TRAVAIL A TEMPS PARTIEL -

### 2-6.1. La Commission des Comptes des Transports de la Nation

Elle compare entre 1982 et 1991 la part représentée par le travail à temps partiel dans les transports par rapport à l'ensemble de l'économie en se référant à l'enquête emploi de l'I.N.S.E.E. :

	1982 %	1984 %	1987 %	1989 %	1991 %
Transport	3,2	4	5,7	5,6	5,6
Ensemble des secteurs économiques	9,1	10,3	11,8	12	12

Le poids relativement faible du temps partiel dans les transports peut être lié à l'importance des hommes par rapport aux femmes dans les effectifs (82 % contre 58 % dans l'ensemble de l'économie). De plus, l'enquête Emploi révèle que les femmes travaillant dans les transports recourent moins au temps partiel (près de 10 points d'écart).

### 2-6.2 L'enquête annuelle d'entreprise (+ de 6 salariés)

Les séries, établies par l'O.E.S.T., permettent, pour ce qui concerne le travail à temps partiel en transport terrestre, de faire les constatations suivantes :

- la part du temps partiel, nettement plus importante dans les transports routiers de voyageurs, continue à progresser. Elle en représente le quart du total des effectifs salariaux ;
- la part du temps partiel dans les transports urbains de voyageurs, moins importante, continue sa progression amorcée en 1987, alors que les effectifs salariaux diminuent légèrement.

La notion de travail à temps partiel peut regrouper des réalités très variées, pas toujours liées à l'exercice spécifique des professions du transport (personnel administratif, etc...).

## Salariés à temps partiel dans le secteur des transports terrestres

	1984	1985	1986	1987	1988	1989
<b>T.R.M. zone longue</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 499	1 282	1 478	2 049	2 124	2 301
nb. total salariés (+ de 6 s.)	75 165	77 532	86 725	91 774	98 073	104 140
% de salariés à temps partiel	2	1,7	1,7	2,2	2,2	2,2
effectifs salariés totaux (toutes entreprises)	83 208	85 327	94 308	101 564	109 583	113 006
<b>T.R.M. zone courte</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	1 715	1 203	1 599	2 283	2 732	2 545
nb. total salariés (+ de 6 s.)	67 071	59 625	63 408	70 008	73 263	76 745
% de salariés à temps partiel	2,6	2	2,5	3,3	3,7	3,3
effectifs salariés totaux	81 028	74 057	76 477	84 118	93 230	96 030
<b>T.R.M. déménagement</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	599	486	726	701	573	598
nb. total salariés (+ de 6 s.)	8 236	8 155	8 623	8 329	8 687	9 486
% de salariés à temps partiel	7,3	6	8,4	8,4	6,6	6,3
effectifs salariés totaux	10 600	10 546	11 290	10 488	10 617	11 408
<b>T.R.M. location véhic.ind.</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	210	216	249	328	298	303
nb. total salariés (+ de 6 s.)	18 619	19 091	18 023	19 122	20 250	19 993
% de salariés à temps partiel	1,1	1,1	1,4	1,7	1,5	1,5
effectifs salariés totaux	20 298	20 924	19 705	20 396	22 618	21 716
<b>Transp. urbains de voyageurs</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	430	490	486	1 002	1 267	1 607
nb. total salariés (+ de 6 s.)	31 984	33 028	32 895	33 569	33 788	33 681
% de salariés à temps partiel	1,3	1,5	1,5	3	3,7	4,8
effectifs salariés totaux	31 999	33 031	32 953	33 602	33 830	33 708
<b>Transp. routiers de voyageurs</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)	8 897	9 129	9 425	10 628	11 389	12 663
nb. total salariés (+ de 6 s.)	43 755	43 806	44 525	43 873	45 097	47 758
% de salariés à temps partiel	20,3	20,8	21,2	24,2	25,3	26,5
effectifs salariés totaux	46 185	46 858	47 277	46 448	47 712	50 594
<b>Aux. transp. terrestres</b>						
salariés à temps partiel (+ de 6 s.)		829	738	1 074	1 310	1 525
nb. total salariés (+ de 6 s.)		62 350	64 511	64 211	67 973	71 262
% de salariés à temps partiel		1,3	1,1	1,7	1,9	2,1
effectifs salariés totaux	57 281	63 484	65 755	65 555	69 003	72 544



### 2-6.3. La C.A.R.C.E.P.T.

Selon les données tirées des D.A.S. (Déclarations Annuelles des Salaires), la progression des effectifs à temps partiels a été nettement moins forte en 1990 qu'en 1989 :

En nombre de périodes :

	1988	1989	1990	Evolution 90/89 (%)
Temps partiel	19 300	24 000	24 229	+ 10
Intermittent	7 900	9 400	9 219	- 2
Saisonnier	2 600	2 700	4 042	+ 50
<b>TOTAL</b>	<b>29 800</b>	<b>36 100</b>	<b>37 490</b>	<b>+ 4</b>

L'augmentation du nombre de périodes déclarées en "saisonnier" est en revanche constatée.

Il convient de rappeler :

- que les informations sont données en "périodes" : ainsi un même salarié est comptabilisé autant de fois qu'il a été embauché ;
- que 75 % de D.A.S. sont issues des entreprises de transport routier de marchandises ;
- que l'E.A.E. n'étudie que des entreprises de + de 6 salariés.

La part relative très faible du temps partiel comparée à la situation des autres secteurs économiques nécessiterait un surcroît d'analyse de la part des organismes d'études spécialisés (OEST...), notamment sur la nature des temps partiels.

## 2-7. MOBILITÉ DE L'EMPLOI DANS LES TRANSPORTS -

a- A partir de l'enquête emploi réalisée par l'I.N.S.E.E., la **Commission des Comptes des transports de la Nation** a extrait les éléments concernant la mobilité dans les secteurs des transports.

Cette mobilité peut consister aussi bien en des mouvements entre vie active et inactivité, qu'en des changements de secteurs d'activité.

- On peut évaluer le nombre d'entrées dans les transports entre mars 88 et mars 89 à 90.000 constitué pour moitié environ de chômeurs ou d'inactifs un an plus tôt d'une part, et d'actifs provenant d'autres secteurs d'autre part.

- Les sorties nettes d'actifs sont évaluées à 80.000. Par ailleurs, 10.000 personnes ont quitté le secteur transport du fait du changement d'activité de leur entreprise.

- Le taux de mobilité, calculé en rapportant ces moyennes d'entrées et de sorties à la population active salariée est de l'ordre de 10 % en 1989. Ce taux semble variable en fonction des différents secteurs du transport :

Sur la base de l'enquête emploi, la C.C.T.N. établit le tableau suivant sur l'évolution de la structure des effectifs :

**STRUCTURE DES EFFECTIFS DES TRANSPORTS EN 1985 ET 1991 (en %)**

	Jeunes < 24 ans		Salariés déclarant vouloir changer d'emploi		Ancienneté			
					< à 1 an		> à 10 ans	
	1985	1991	1985	1991	1985	1991	1985	1989
s 68 Transp. ferroviaire	6,6	2,5	1	0,5	1,2	2,7	68,1	77,8
s 69 Transp. routier	9,5	7,2	8,3	2,8	12,9	15,9	37	36
s 691 Transp. routier de ma.		9,4		3,6		17,8		29,6
s 692 Autres transp. routiers		4,1		1,8		13,3		44,8
s 72 Transport aérien	7,6	6,5	4,4	3,3	11,2	9,9	50,3	48,8
s 73-4 Act. annexe et aux.	12,3	11,2	7,3	5,8	12,3	16,6	39,8	40,4
<b>t 31 Total transport</b>	<b>9,1</b>	<b>6,9</b>	<b>5,6</b>	<b>2,9</b>	<b>9,1</b>	<b>12,5</b>	<b>48</b>	<b>47,5</b>

Source : I.N.S.E.E. - Enquête emploi.

On peut faire les constats suivants :

La part des jeunes (moins de 24 ans) est la plus élevée dans les transports routiers et les activités annexes et auxiliaires. De 1985 à 1991, la part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté a crû dans les transports. La part des salariés désirant changer d'emploi tend à se contracter.

Pour le transport routier, la très forte embauche encourage cette mobilité : le nombre de conducteurs qui était en 1977 de 114.000 atteint 171.000 en 1991 alors que l'effectif des conducteurs "hors transport" évolue peu (environ 310.000 depuis 1989).

Bien qu'elle ne concerne que les établissements de plus de 20 salariés, il est intéressant de se référer à nouveau à l'enquête "Structures des emplois" de l'I.N.S.E.E. pour établir l'évolution annuelle moyenne des effectifs de la C.S.P. "Chauffeurs" par grands secteurs entre 1984 et 1989 en % par an (par milliers) :

**EFFECTIFS DES "CHAUFFEURS" PAR GRANDS SECTEURS**  
(en milliers au 31 décembre, évolution en %)

Source : I.N.S.E.E.- Enquête "Structure des emplois".

	1983 (31/03)	1988	1989	Evol. 89/83	Evol. 89/88
Industrie, énergie	59	50	49	-3,3	-2,3
B.T.P.	25	24	24	-0,7	0,7
Commerces	51	48	48	-1,2	-1,3
Services(*)	22	29	31	6,1	5,1
Transports dont :	116	133	141	3,4	5,9
- s 691 T.R.M.	45	59	62	5,4	5,1
- s 692 tr. terr.	55	58	63	2,4	8,8
- s 73-4 auxili.	14	15	15	0,7	-0,7
Toutes activités	273	284	292	1,2	2,7

(\*) Hors secteur "Transports".

La rotation excessive des effectifs dans les transports routiers de marchandises se confirme. Par ailleurs, le nombre de demandeurs d'emploi dans les transports, et notamment en transport routier, augmente en poids relatif par rapport au nombre total des demandeurs d'emploi de l'ensemble de l'économie. Il serait utile d'analyser les causes de désaffection (démissions et départs non motivés), afin de mieux déterminer celles liées à l'inadéquation professionnelle, à la spécificité des conditions de travail du secteur, ou tenant à d'autres facteurs.

b- Les données fournies par la C.A.R.C.E.P.T.

Ces données proviennent des déclarations annuelles de salaire transmises par leurs entreprises affiliées (dont 75 % de T.R.M.) et concernent l'année 1990. Elles sont comptabilisées en périodes.

**SALARIÉS ENTRÉS ET SORTIS EN 1990**  
(en nombre de périodes)

Motif	Salariés entrés et sortis dans l'année	Salariés présents au 1er janvier sortis dans l'année	TOTAL	Evolution 90/89 (%)
Décès	198	759	957	
Démission	36 866	34 675	71 541	+ 9,3
Licenciement	4 605	9 984	14 589	
Maladie arrêt de travail	558	1 091	1 649	
Changement de catégorie	355	1 368	1 723	
Service militaire	339	527	866	
Mutation	1 044	3 662	4 706	
Invalidité	15	265	280	
Fin de contrat de l'entreprise	5 224	3 955	9 179	
Fin de contrat à durée déterminée	19 734	4 767	24 501	- 38
Départ en retraite	62	2 384	2 446	
Départ en FNE	19	3	22	
Pas de motif connu	22 625	25 976	48 601	+ 56
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>91 644</b>	<b>89 416</b>	<b>181 060</b>	<b>+ 9</b>

Sur 181.060 périodes de salariés sortis dans l'année, 51 % concernent des salariés entrés également dans l'année (chiffre légèrement inférieur à celui de 1989).

On note la nette diminution sur 1989 (- 38 %) des déclarations concernant les fins de contrat à durée déterminée.

L'hétérogénéité des données disponibles dans le domaine de l'emploi rend très délicate une interprétation complète, qui nécessite un travail méthodologique préalable de la part d'un organisme compétent.

## Troisième Partie

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE

*En formation initiale, certaines lacunes du cursus scolaire et universitaire ont été comblées par la création de nouveaux diplômes (B.E.P., bac professionnel, B.T.S.).*

*En transport routier, un accord d'engagement de développement de la formation continue a été signé entre les pouvoirs publics et les organismes professionnels. Le C.N.T. en collaboration avec l'Inspection générale du travail et de la main d'oeuvre des transports a lancé une enquête pour tenter d'apprécier qualitativement l'ampleur de la formation des salariés dans les entreprises.*

*La S.N.C.F. et la R.A.T.P. ont mis en place de nouveaux programmes de formation de leur personnel.*

\* \*  
\*

### 3-1. TRANSPORTS ROUTIERS ET COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORT -

#### 3-1.1. Formation initiale (cf. tableau n° 12)

##### 3-1.1.1. Enseignement supérieur

*Les effectifs de l'enseignement supérieur transport sont en augmentation constante.*

- En 1990-91, les 5 filières universitaires (maîtrise, D.E.A., D.E.S.S., doctorat, M.S.T.) ont regroupé environ 490 étudiants (318 assistés par l'A.F.T.), auxquels s'ajoutent les élèves des grandes écoles publiques, privées ou professionnelles, dispensant un enseignement supérieur des transports ou prévoyant des options "transport" et ceux des 9 départements -transport-logistique- des I.U.T. qui forment des techniciens supérieurs titulaires du D.U.T..

En outre, le B.T.S. -transport- créé en 1990 doit permettre aux entreprises de disposer de personnel à vocation d'encadrement. 15 établissements assurent cet enseignement à environ 711 élèves. Les premiers examens auront lieu en 1992. Ce nouveau diplôme, très vite apprécié, répond à un besoin de formation de niveau bac + 2, à orientation professionnelle plus concrète que celle des I.U.T..

- Les écoles gérées par les organismes professionnels de formation dans le transport ont globalement formé 277 élèves. Leurs effectifs sont en légère diminution.

- Dans les écoles de l'A.F.T., les résultats sont les suivants :
  - o Diplômés Juin 1991 : E.T.T. (122), E.D.T.R. (27), E.P.T. (65), Total : 214
  - o Effectifs rentrée 9/91 : E.T.T. (151), E.D.T.R. (81), E.P.T. (89), Total : 321.

### **3-1.1.2. Formation de niveau IV**

- Le baccalauréat -exploitation des transports- :

Depuis sa création en 1987, les effectifs formés ont beaucoup augmenté. 35 établissements préparent à ce diplôme (28 assistés par l'A.F.T.). Le centre de Villette d'Anthon dispense l'enseignement par la voie de l'apprentissage.

En 1991, 435 élèves soutenus par l'A.F.T. ont été admis à l'examen. Le pourcentage de réussite est chaque année de plus de 75 %.

- Le B.T. : Brevet de Technicien transport :

Le diplôme sera supprimé à la rentrée 1992 (arrêté du 2 juin 1992).

### **3-1.1.3. Formations de niveau V**

- Le B.E.P. agent du transport :

L'enseignement est délivré dans 36 établissements. Les effectifs formés ont progressé de 15 % en 1990-91.

- Le B.E.P. -conduite et services dans le transport routier- et C.A.P. de conduite routière.

50 établissements et 3 C.F.A. préparent au B.E.P. et/ou C.A.P..

PROMOTRANS et le GRETA du Val de Saône assurent une préparation par unités capitalisables.

Depuis la création du B.E.P. en 1990 et l'actualisation du C.A.P., ce dernier devient un diplôme associé au B.E.P.. La préparation du B.E.P. comporte des enseignements renforcés en langues, gestion, communication, et surtout analyse (technique et de dossier) pour tenir compte des évolutions du métier de conducteur routier qui demande des qualifications nouvelles. Une seule préparation doit conduire aux 2 diplômes, l'obtention du B.E.P. sanctionnant un examen plus complet que celui du C.A.P.. Toutes les sections C.A.P. n'assurent pas encore les enseignements complémentaires permettant de présenter l'examen du B.E.P. mais environ 960 élèves suivent cette formation depuis la rentrée 1990-91.

- A noter également l'existence d'un C.A.P. de déménageur enseigné par la voie de l'apprentissage (C.F.A.-A.F.T.) et la création du C.A.P. de livreur portant sur l'organisation des tournées, le rôle commercial, les opérations de chargement/déchargement etc...

### 3-1.2. Formation professionnelle continue (cf. tableau n° 13)

#### 3-1.2.1. Le Brevet Professionnel (B.P.)

Le B.P. est préparé selon diverses formules : par correspondance par Télé Formation Transports (T.F.T.), en alternance dans le cadre des contrats de qualification.

#### 3-1.2.2. Le C.F.P. de conducteur routier

Titre homologué au niveau V, délivré par le ministère du travail, sa préparation est assurée par l'A.F.P.A. mais également par divers organismes agréés, à cet effet, par le ministère du travail : A.F.T., PROMOTRANS et quelques autres centres privés indépendants de la profession.

Il convient de distinguer 2 filières :

#### Marchandises :

M 128 : option marchandises sur porteur

M 148 : " grand routier marchandises sur tous véhicules

#### Voyageurs :

M 138 : option voyageurs,

C.P.P. grand tourisme (certificat de perfectionnement professionnel).

Les effectifs formés progressent.

FORMATEURS		1989	1990	1991
AFPA	Présentés	2 060	1 920	1 965
	Reçus	1 396	1 195	1 205
AFT et Armée	Présentés	1 483	1 354	1 263
	Reçus	1 148	1 085	933
PROMOTRANS	Présentés	103	120	259
	Reçus	77	90	173
Autres centres agréés	Présentés	55	171	116
	Reçus	34	108	54

### 3-1.2.3. Formation des jeunes par voie de l'alternance

	1989	1990	1991
S.I.V.P.	248	64	48
Contrat d'adaptation	2 340	2 097	1 253
Contrat de qualification	2 517	3 336	2 944
<b>TOTAL</b>	<b>5 105</b>	<b>5 497</b>	<b>4 245</b>

Tous les types de contrat sont en régression en 1991 et particulièrement les contrats de qualification pour la première fois depuis plus de 3 ans.

### 3-1.2.4. Congés individuels de formation (C.I.F.)

Le C.I.F. permet à tout salarié, quel que soit l'effectif de son entreprise, de suivre pendant le temps de travail, à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment du plan de formation de l'entreprise et sous réserve d'une autorisation d'absence de son employeur. Il a été financé en 1991 par une contribution obligatoire des entreprises de 0,15 %, prélevée sur la contribution obligatoire des entreprises au financement de la formation professionnelle continue.

Le FONGECIF-Transports, organisme professionnel national a été créé en 1983 par les partenaires sociaux pour financer les C.I.F. des salariés du transport routier et des activités auxiliaires du transport, de la navigation fluviale et des transports publics urbains.

#### NOMBRE DE CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION PRIS EN CHARGE PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES

	1989	1990	1991
Ouvriers et ouvriers qualifiés	479	646	732
Employés	116	59	115
Agents de maîtrise, techniciens	44	32	59
Ingénieurs et cadres	17	23	54
<b>TOTAL</b>	<b>656</b>	<b>760</b>	<b>960</b>



Les totaux de 1990 et de 1991 comprennent les C.F.I. -Crédit Formation Individualisé-.

Le C.F.I. s'adresse à des salariés adultes, bénéficiaires du Crédit formation depuis l'accord patronat/syndicats du 21 février 1990 et l'accord avec l'Etat du 28 mars 1990 (le Crédit formation avait été initialement réservé aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification). Ces actions se réalisent dans le cadre des C.I.F. et sont réservées dans un premier temps aux salariés désireux d'acquérir une formation de niveau V. Elles doivent déboucher sur un diplôme (Education nationale ou enseignement technologique) ou correspondre à une qualification professionnelle reconnue par une convention collective de branche ou par une Commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. En 1991, le nombre de C.F.I. a été de 349 (223 en 1990).

La proportion de femmes bénéficiaires de C.I.F. est de 9,8 % chez les ouvriers, 43,5 % chez les employés, 32,2 % chez les techniciens et agents de maîtrise, 27,8 % chez les cadres.

**NOMBRE DE CONGÉS INDIVIDUELS DE FORMATION  
PAR TYPE D'OBJECTIFS**

	1989	1990	1991
Reconversion	131	155	251
Promotion	289	158	203
Perfectionnement professionnel	236	447	478
Ouverture à la culture et à la vie sociale (*)	-	20	28
<b>TOTAUX</b>	<b>656</b>	<b>760</b>	<b>960</b>

(\*) Petits stages courts sans liens avec le transport (secourisme, sauvetage en mer, accueil des drogués et des handicapés etc...).

L'augmentation du nombre de C.I.F. s'est faite surtout au profit des stages de reconversion puis de promotion.

**FORMATIONS SPÉCIFIQUEMENT TRANSPORT  
PRISES EN CHARGE PAR LE FONGECIF**

	NOMBRE
. Attestations de capacité	94
. Attestations de capacité (formation plus large)	5
. BP Transport	8
. Conducteurs routiers	97
. C.F.P. Conducteurs routiers	20
. C.F.P. Conducteurs routiers déménageurs	84
. Certificat de Capacité d'Ambulancier	98
. Mécanique - réparation véhicules	1
. Matières dangereuses	26
. Perfectionnement voyageurs	3
. E.S.T.	4
. D.U.T. ou E.T.	1
. D.E.S.S. ou D.E.A.	6
. Responsable d'exploitation et de gestion	1
. Commercial déménageur	36
. Agent d'exploitation (du transport et polyvalent)	3
. Employé administratif transport	1
. Techniciens supérieurs exploitation logistique	4
. Cadres transport et logistique marchandises	2
. Tour d'horizon de l'entreprise transport marchandises	14
. Divers*	7
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>

\* Divers ( Carrossier, entretien, moniteur, chef de quai, agent de service commercial, etc...

Ces formations représentent 53,6 % du nombre total de C.I.F.. Elles sont plus nombreuses et plus diversifiées que l'année précédente. Beaucoup de demandes se sont portées sur le déménagement.

Le nombre de dossiers pris en charge selon les niveaux de formation est le suivant pour 1991 :

- Niveau V	: 667	dossiers
- Niveau IV	: 159	dossiers
- Niveau III	: 97	dossiers
- Niveau II	: 24	dossiers
- Niveau I	: 13	dossiers
<b>TOTAL</b>	<b>960</b>	<b>dossiers</b>

Le montant des engagements du FONGECIF pour 1991 est de :  
83.878.649 F

Il est ventilé comme suit :

- prise en charge des rémunérations et charges sociales :	59.108.724	F
- prise en charge des frais de formation :	21.722.148	F
- forfaits octroyés aux salariés au titre du transport, repas ou hébergement :	3.047.777	F

### **3-1.2.5. Les résultats de la C.P.E. (cf. tableau<sup>o</sup> 14)**

La C.P.E. estime à 55.021 le nombre de personnes formées en 1991.

Le chiffre est en augmentation de 32 % sur 1990.

Tout l'effort a porté sur la formation continue (enseignements complémentaires) où le nombre de salariés formés a augmenté de moitié et plus particulièrement sur les conducteurs (+ 80 %).

D'autre part, la C.P.E. a signé en 1991 avec l'A.N.P.E. un avenant à la convention de 1989 qui porte, en partie, sur la qualification et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois (voir 1-1.3. b-).

### **3-1.2.6. Une première enquête sur la formation continue en transport routier**

Le C.N.T. a demandé à l'Inspection Générale du Travail et de la Main d'Oeuvre des Transports (I.G.T.M.O.T.) de lancer une enquête sur les pratiques des entreprises de transport routier de marchandises et de voyageurs en matière de formation professionnelle continue. L'atomisation du secteur ne permet pas en effet de connaître l'ampleur des actions réservées dans ce domaine à telle ou telle catégorie de personnel et l'effort financier qui y est consacré.

Un échantillon de 87 entreprises a été constitué, dont 70 en transport de marchandises et 17 en transport de voyageurs.

Les efforts de connaissance de la formation continue en transport routier seront poursuivis.

#### **1- Les petites entreprises (moins de 10 salariés)**

20 ont été répertoriées dans le secteur des **marchandises** totalisant 110 salariés dont 84 conducteurs, et 1 dans le secteur des **voyageurs** (9 salariés, tous conducteurs).

Seules 1/3 d'entre elles ont fait bénéficier au total 21 salariés d'une formation dans les domaines suivants :

- . transport de matières dangereuses (10 salariés) ; l'une des deux entreprises concernées a fait suivre des stages à ses sept conducteurs et à un cadre.
- . sécurité (2 conducteurs)
- . permis poids lourd (un conducteur)

pour 4 conducteurs, la nature de la formation n'est pas indiquée.

. international (4 cadres de la même entreprise).

Ces entreprises disent avoir consacré à la formation 1,2 % de leur masse salariale. Ce chiffre est à prendre avec précaution. Il correspond en effet au pourcentage de contribution obligatoire de formation continue des entreprises de plus de 10 salariés et les chefs d'entreprises interrogés peuvent avoir été influencés.

***On constate que les petites entreprises ne font que très peu de formation continue sauf pour le transport de matières dangereuses où en tout état de cause un stage est obligatoire.***

## **2- Les entreprises moyennes (10 à 50 salariés)**

**Marchandises** : 28 entreprises dont 8 n'ont rien fait en matière de formation en 1991.

Elles regroupent 818 salariés dont 508 conducteurs.

192 salariés ont reçu une formation (23% des effectifs totaux) dont 159 conducteurs (83 % des salariés formés) dans les domaines suivants :

- . matières dangereuses (91 salariés)
- . conduite rationnelle (46)
- . international (30 dont 28 conducteurs et 1 cadre dans la même entreprise).
- . informatique (11 cadres)
- . informatique embarquée (3 conducteurs)
- . formation commerciale (10 dont 9 conducteurs)
- . sécurité (8)
- . relations humaines , communication (4)
- . langues étrangères(1 employé)

4 entreprises disent avoir consacré plus de 1,2 % de la masse salariale à la formation : une 4% une autre 5%.

***La part des conducteurs suivant des stages est, en général, plus que proportionnelle à leur pourcentage par rapport aux salariés.***

***La formation au transport de matières dangereuses est au premier rang.***

***Les activités de l'entreprise entraînent souvent la formation généralisée de conducteurs (2 exemples, 1 en international et 1 en matières dangereuses).***

***L'apprentissage ou le perfectionnement des langues est très négligé.***

**Voyageurs** : 8 entreprises, dont 1 qui n'a pas fait de formation.

Elles regroupent 211 salariés dont 117 conducteurs.

18 salariés (8,5 % du total) ont reçu une formation dans les domaines suivants :

- . informatique (4 cadres et 4 employés)
- . sécurité (7)
- . conduite rationnelle (5)
- . tourisme, grand tourisme (5)
- . langues étrangères (3 conducteurs)
- . international (2 conducteurs)
- . scolaires (2)

**La formation des conducteurs est dans certaines de ces entreprises plus poussée que dans le secteur marchandises, notamment des formations multiples accordées à un même conducteur. Cependant le petit nombre d'entreprises ne permet pas de tirer des conclusions significatives.**

### **3- Les grandes entreprises (plus de 50 salariés)**

**Marchandises :** 22 entreprises, 6.427 salariés, dont 3.496 conducteurs.  
3.686 salariés dont 1.633 conducteurs ont reçu une formation dans les domaines suivants :

- . sécurité (999 salariés)
- . matières dangereuses (633)
- . conduite rationnelle (449)
- . rôle commercial (317)
- . livreur (88)
- . gestion-exploitation (85)
- . informatique (33)
- . langues étrangères (26)
- . relations humaines (15)
- . international (10)
- . informatique embarquée (3)

% de la masse salariale : 5 entreprises disent y avoir consacré entre 1,2 et 2% ; une 3,8% ; une 4% ; une 4,9%.

**Les grandes entreprises de marchandises ont marqué l'intérêt qu'elles portent à la sécurité et à la "conduite rationnelle" qui permet des économies d'énergie et de matériel et a des effets indirects sur la sécurité : l'une d'entre elles a formé à ces disciplines 247 de ses conducteurs.**

**Le transport de marchandises dangereuses occupe une grande place. D'autre part, la majorité des entreprises ont perfectionné un ou plusieurs de leurs cadres en informatique et la presque totalité leur a fait suivre des stages de gestion-exploitation. Les langues étrangères ont plus d'utilité que dans les entreprises moyennes.**

**Voyageurs :** 8 entreprises, 1 522 salariés dont 1 232 conducteurs.  
487 salariés dont 406 conducteurs ont suivi une formation dans les domaines suivants :

- . conduite rationnelle (255 conducteurs)
- . rôle commercial (166 salariés)
- . scolaires (66 conducteurs)
- . qualité de service (48 salariés)
- . sécurité (44)

- . langues étrangères (36)
- . informatique (36)
- . tourisme, grand tourisme (30)
- . relations humaines (2)
- . informatique embarquée (1)

% de masse salariale: entre 1,2 et 2% et une 3,4%.

**Les résultats sont à considérer avec prudence compte tenu du petit nombre d'entreprises. On note cependant que la conduite rationnelle occupe la place la plus importante suivie de la formation commerciale. Une entreprise a formé à elle seule la moitié des salariés dénombrés dans ces deux types de stages.**

**Toutes les entreprises ont envoyé en stage d'informatique un ou plusieurs de leurs cadres.**

En conclusion, s'il est vrai que les résultats ci-dessus ont une valeur statistique limitée, du fait de l'étroitesse de l'échantillon de ce premier sondage, quelques tendances se sont dégagées notamment sur le plan qualitatif.

**L'enquête sera poursuivie et améliorée dans ses méthodes en liaison avec l'I.G.T.M.O.T..**

Compte-tenu de l'intérêt que présente une connaissance plus fine du comportement des entreprises de transport en matière de formation, le CNT demande qu'une telle enquête soit développée et reconduite.

### **3-1.3. Financement**

#### **3-1.3.1. Taxe parafiscale en faveur du développement de la formation professionnelle dans les transports :**

Le décret du 14 janvier 1991 a reconduit cette taxe pour une période de 5 ans (1991-1995) et a élargi son assiette aux véhicules de transport de marchandises de - de 3,5 tonnes compte tenu des besoins importants de formation recensés pour cette catégorie de conducteurs et les entreprises de transport légers.

Un arrêté du 3/12/91 a fixé les montants pour chaque catégorie de véhicules visée (taux d'augmentation 10 %) :

	en Francs
Véhicules - 3,5 T	95
Véhicules + 3,5 T et - ou égal 6 T	467
Véhicules + 6 T et - ou égal 11 T	698
Véhicules + 11 T, tracteurs routiers, véhicules de transport en commun de personnes	1 050

## **- Aide à la formation professionnelle**

En 1991 le montant du soutien apporté par l'Etat (D.T.T.) aux actions de formation s'élève à 1,44 MF.

### **Orientations retenues :**

- formations qualifiantes de base des conducteurs de petites entreprises : sécurité, conduite rationnelle, rôle commercial...
- formations qualifiantes aux langues étrangères des conducteurs de P.M.E. (- 50 salariés) de transport international.

5 conventions ont été passées à ce titre avec l'A.F.T., PROMOTRANS et ECF-CER :

- formation de 44 conducteurs à la conduite rationnelle (PROMOTRANS),
- formation de 30 conducteurs à la "licence tourisme" (A.F.T.),
- formation de 60 conducteurs à la "licence internationale" (A.F.T.),
- formation de 120 conducteurs aux langues étrangères (A.F.T.),
- forums sur les métiers du transport (E.C.F.-C.E.R.).

### **3-1.2.3. Engagement de développement de la formation continue**

Les résultats des 5 études prévisionnelles réalisées dans le cadre d'un contrat signé en 1988 entre l'U.F.T. et le Secrétaire d'Etat à la Formation professionnelle, exposés début 1990, ont servi de base à la négociation d'un contrat pluriannuel au sein des entreprises de transport. Cette négociation s'est achevée par la signature, le 19 septembre 1991, d'un accord-cadre portant engagement de développement de la formation dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.

L'accord-cadre a été signé par les ministres chargés du travail et des transports, d'une part, et la profession d'autre part (U.F.T. et fédérations et chambres syndicales adhérentes, U.N.O.S.T.R.A.). Il a pour objet d'inciter, au cours des années 1991 à 1994, les entreprises du secteur à développer leurs efforts de formation continue dans des axes prioritaires négociés avec les représentants de la profession moyennant une prise en charge par l'Etat d'un pourcentage de cet effort supplémentaire.

### **Axes retenus :**

- élévation du niveau de qualification et spécialisation des personnels de conduite,
- développement des capacités et amélioration des performances individuelles des chefs d'entreprise occupants moins de 50 salariés,
- apprentissage des langues étrangères,
- qualification des personnels d'encadrement au-delà des seules compétences techniques.

Le financement résulte d'une décision du Conseil de gestion du Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale relevant du ministère du travail. A cet effet ont été réservés des crédits globaux d'un montant de 61,3 MF ainsi répartis :

1991-92	:	14,4	MF
1993	:	19,6	MF
1994	:	27,3	MF.

La mise en oeuvre de l'accord-cadre est déconcentrée à l'échelon régional (D.R.F.P.-D.R.E.). Elle se traduit par la signature de conventions d'exécution régionales avec l'aide, sur le terrain, des délégués régionaux de l'A.F.T., pour accélérer le processus. Les entreprises qui souhaitent s'inscrire dans le dispositif adhèrent ensuite à ces conventions : toute entreprise de transport, quelle que soit sa taille, souhaitant bénéficier de l'aide de l'Etat à ce titre doit constituer un dossier d'adhésion où elle présente un plan de formation. Un Comité régional technique fixe le taux de subvention alloué à l'entreprise au vu du dossier.

### **3-2. LA S.N.C.F. -**

#### **3.2.1. Caractéristiques de l'exercice 1991**

Comme en 1990, la SNCF a fait porter ses efforts de formation en priorité sur la sécurité des personnes, des circulations et des biens.

La SNCF a également entrepris une action importante en faveur des agents de niveau 1 qui n'ont pas accès aux offres de formation traditionnelles. L'opération intitulée "300.000 h pour apprendre à apprendre" s'adresse aux salariés de niveau 1 qui au bout de 5 ans après leur recrutement n'auront pas atteint le niveau de formation générale leur permettant d'accéder au niveau 2. Elle porte sur 3 exercices et se situe dans la logique de l'accord sur la formation professionnelle ratifié le 28 juin 1990 par six organisations professionnelles sur 7. L'ampleur de cette action a conduit le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le ministre des transports à signer avec le Président de la SNCF une convention d'ingénierie de formation.

Une phase expérimentale de 18 mois a été mise en place. L'Etat participe au financement à hauteur de 50 % du coût des prestations externes (1,9 MMF).

La mission "Nouvelles qualifications" a participé au montage pédagogique de cette action. Un comité de pilotage en suit le déroulement.

#### **3.2.2. Le dispositif en faveur des jeunes**

##### **1- Les contrats de formation par alternance**

2.300 contrats d'adaptation ont été conclus en 1991. L'entreprise n'a passé aucun contrat de qualification. La baisse enregistrée par rapport à l'année précédente (3.223 contrats d'adaptation, 9 contrats de qualification) résulte de la diminution générale du recrutement pour l'année considérée.

##### **2- L'apprentissage**

145 jeunes (142 hommes, 3 femmes) sont entrés en apprentissage en 1991 au centre de formation d'apprentis du Matériel ; ses 7 annexes préparent les jeunes à l'obtention d'un BEP de maintenance des systèmes mécaniques de production.



### 3- La formation des attachés

La SNCF a recruté sur titre en 1991 735 attachés. La ventilation par niveau de formation était la suivante :

140 d'un niveau inférieur au bac (cette catégorie d'attachés est en voie d'extinction)

430 de niveau bac + 2 (58 %)

165 de niveau bac + 4 (22 %)

(les titulaires du baccalauréat sont désormais recrutés directement sur un emploi du cadre permanent).

Ces attachés reçoivent une formation complémentaire leur permettant de s'adapter aux spécificités de l'entreprise et de se préparer à leurs responsabilités.

A l'avenir la SNCF souhaite réserver le titre d'attaché aux diplômés de formation supérieure.

La SNCF a diversifié ses embauches au plus haut niveau en faisant appel en partie à des diplômés de formation autre que celle d'un grand corps technique (titulaires de diplômes de droit, gestion, commerce, ressources humaines et même histoire).

#### 3-2.3. La formation continue

En 1991, la SNCF a consacré à la formation continue 2,28 MMF (2,17 MMF en 1990). Sur cette somme, 1,534 MMF représentent les rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise.

**La part de la masse salariale** consacrée à la formation continue s'est élevée à **8,26 %** contre 8,11 % en 1990.

#### Nombre d'heures de stage

##### *par catégorie d'emploi*

Année	Agent d'exécution	Maîtrise	Cadres	TOTAL
1989	7 211 442	1 703 711	444 651	9 359 804
1990	8 849 058	1 591 722	427 050	10 867 830
1991	8 741 480	1 792 359	448 114	10 982 572

**par type de stages**

Année	Prévention	Adaptation	Promotion	Perfectionnement de connaissances
1989	404 686	3 017 337	1 370 206	4 567 575
1990	235 888	3 835 717	2 225 625	4 570 660
1991	2 25 862	3 802 769	2 087 312	4 866 629

Le nombre d'heures de stages a légèrement augmenté au profit de la maîtrise et des cadres dans les actions de perfectionnement des connaissances.

**Nombre de stagiaires**

Année	Sédentaires	Exécution roulants	TOTAL	Maîtrise	Cadres	TOTAL
1989	97 163	46 956	144 119	34 192	10 793	189 104
1990	94 537	47 832	142 369	32 407	12 429	187 205
1991	83 413	46 858	130 271	29 465	9 834	169 570

Le tableau ci-dessus fait apparaître un nombre de stagiaires élevé. L'outil de comptabilité analytique "main d'oeuvre" ne permet toujours pas de suivre les salariés individuellement. En conséquence, un même salarié qui suit plusieurs stages à objectifs différents est compté plusieurs fois (mais s'il s'agit d'un stage discontinu réalisé en plusieurs étapes, ce stage n'est compté qu'une fois, et ne sont pris en compte que les stages d'une durée égale ou supérieure à 8 h.).

D'autre part, de nombreux agents sont tenus de suivre chaque année des formations systématiques, notamment en matière de sécurité.

Compte tenu des observations précédentes, le nombre d'agents ayant bénéficié d'un stage peut être évalué approximativement à 110.000.

**Congés individuels de formation**

Catégories	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé individuel de formation		
	1989	1990	1991
Cadres	24	36	48
Agents de maîtrise	211	212	289
Agents d'exécution	787	740	901
<b>TOTAL</b>	<b>1 022</b>	<b>988</b>	<b>1 238</b>

En 1991, pour 19 agents d'exécution et 5 agents de maîtrise (inclus dans les chiffres ci-dessus) la rémunération n'a pas été maintenue.

En outre, 1153 congés de formation économique, sociale et syndicale ont été accordés au cours de ce même exercice.

### **3-3. R.A.T.P. -**

#### **3.3.1. Caractéristiques de l'année 1991**

L'année 1991 a été marquée par la négociation d'un nouvel accord collectif sur la formation professionnelle continue, conclu pour une durée de 3 ans et se substituant aux accords conclus en 1973 et 1986 ; il a été signé le 23 décembre 1991 par la presque totalité des organisations syndicales.

Cet accord prévoit la nature des activités à engager, notamment l'établissement de plans individuels de formation et la mise en place d'un passeport-formation pour chaque agent, consignnant le parcours professionnel de l'agent et les actions de formation qui l'ont accompagné.

Dans le même esprit, trois programmes de formation transversale ont été conçus : PARADIS, ELAN et DIAPASON. Ils constituent des réponses aux objectifs d'accompagnement pédagogique de la décentralisation.

PARADIS est destiné aux cadres supérieurs. Il vise à doter les responsables des compétences leur permettant d'exercer leur nouveau rôle dans le contexte d'une entreprise décentralisée et solidaire.

Le programme ELAN s'adresse aux attachés et cadres nouvellement promus. Il a pour objectif de renforcer l'intégration de ces personnels dans l'entreprise et de les former aux fonctions d'encadrement.

DIAPASON est une action pédagogique s'adressant à l'ensemble des personnels et permettant un apprentissage de la nouvelle organisation. Le processus a commencé en décembre 1991.

Ces programmes sont poursuivis dans le plan de formation de 1992.

En 1991 : l'accent a été mis sur la formation des membres des réseaux responsables des ressources humaines, contrôleurs de gestion, responsables de formation.

#### **3-3.2. Formation des jeunes**

- 51 élèves sont sortis de l'Ecole technique de la RATP en janvier 1992 (Une formation complémentaire de préadaptation à l'emploi, post BEP, leur est dispensée pendant un trimestre supplémentaire)
- 50 sont sortis à la fois avec un BEP et un CAP
  - dont : - 43 dans la spécialité maintenance des systèmes mécaniques de production
  - 7 dans la spécialité électrotechnique

- 1 élève n'a obtenu que le CAP d'entretien des systèmes mécaniques
- 2 élèves ayant obtenu le BEP électrotechnique n'ont pas suivi la formation complémentaire et sont sortis de l'Ecole en juillet 1991 pour préparer, sous contrat de qualification, un bac professionnel à l'extérieur.

### 3-3.3. Formation professionnelle continue

#### Montants consacrés à la formation continue

La RATP a consacré 419.098.207 F à la formation continue.

Les rémunérations versées aux stagiaires par l'entreprise représentent 51 % du total (214.019.697 F).

La part de la masse salariale consacrée à la formation continue a été de **6,8 %** en 1991 contre 6,34 % en 1990.

#### Nombre d'heures de stage par catégories d'emplois

	Cadres	Maîtrise	Exécution qualifiée	Exécution non qualifiée	TOTAL
1989	106 764	278 815	782 883	515 225	1 683 687
1990	99 535	278 022	833 329	417 402	1 628 288
1991	83 083	292 453	1 015 388	319 243	1 710 168

#### Plan de formation : nombre de stagiaires

	Cadres	Maîtrise	Exécution qualifiée	Exécution non qualifiée	TOTAL
1989	3 918	8 595	23 533	3 052	39 098
1990	3 790	7 920	23 821	2 896	38 427
1991	3 126	7 717	25 179	2 430	38 452

En 1991, l'effort a porté sur la formation du personnel d'exécution qualifiée.

#### et répartition des stagiaires par type de stage

	Prévention	Adaptation	Promotion	Entretien et perfectionnement	TOTAL
1989	0,4 %	20,6 %	7,0 %	72,0 %	100 %
1990	0,3 %	22,4 %	7,9 %	69,4 %	100 %
1991	0,5 %	27 %	7 %	65,5 %	100 %

## Congés de formation

(congés de promotion : CP et congés individuels de formation : CIF)

	Cadres		Maîtrise		Exécution qualifiée		Exécution non qualifiée		TOTAL		TOTAL général (CP+CIF)
	CP	CIF	CP	CIF	CP	CIF	CP	CIF	CP	CIF	
1989	4	7	251	41	1 754	112	418	4	2 427	164	2 591
1990	4	46	294	40	2 024	126	455	4	2 777	176	2 794
1991	1	6	197	44	499	163	304	4	1 001	217	1 218

### 3-4. TRANSPORTS URBAINS (hors RATP) -

L'UTP ne dispose plus à l'heure actuelle de données quantitatives sur la formation continue dans les entreprises de transport urbain.

L'enquête annuelle qui fournissait les informations était devenue inadaptée et n'a pas été renouvelée depuis 1989. Une nouvelle enquête, affinée et portant sur un échantillon plus fiable, doit être lancée en 1992.

D'autre part, aucune synthèse n'est faite au niveau national des bilans sociaux des quelques 120 réseaux.

### 3-5. FORMATION DANS LA NAVIGATION FLUVIALE -

#### 3.5.1. Formation des jeunes et apprentissage

La formation des jeunes est assurée principalement par le centre professionnel du Tremblay-sur-Mauldre.

**3.5.1.1.** Les effectifs en formation en 1991 sont en augmentation par rapport à l'année précédente, augmentation de 26 % qui fait suite à celle de 32 % enregistrée en 1990. Ces pourcentages traduisent à l'évidence un regain d'intérêt vis-à-vis des métiers du transport fluvial.

	1990	1991
C.P.A.	9	9
1ère année	25	34
2ème année	19	24
TOTAL	53	67

**3.5.1.2. Les résultats du CAP SESSION 1991**

- présentés	19
- reçus	11
- bénéficiaires de la pratique	2
- éliminés	5

soit un taux de réussite de 61 %.

**3.5.1.3. Les stages A.D.N.R. (formation au transport des matières dangereuses)**

Au profit des candidats de 2ème année au CAP de juin 1991

- présentés	23
- reçus	13
- éliminés	10

soit un taux de réussite de 57 %.

**3.5.1.4. L'examen du Certificat Général de Capacité (CGC)**

- présentés	15
- reçus	11
- éliminés	4

soit un taux de réussite de 73 %.

**3.5.1.5. L'examen du Certificat Restreint de Radiotéléphoniste**

- présentés	17
- reçus	17

soit un taux de réussite de 100 %.

**3.5.1.6. L'attestation d'initiation à l'utilisation du Radar Fluvial**

- présentés	18
- reçus	12

soit un taux de réussite de 66 %.

**3.5.2. Formation des adultes****3.5.2.1. Perfectionnement des artisans bateliers**

Stages dits de "40 h" conditionnant le bénéfice à certaines aides publiques.

La fréquentation de ces stages, bien qu'en diminution constante, est toujours assez soutenue. Les tableaux ci-dessous en donnent l'évolution :

	au 31/12/90	au 31/12/91
- inscrits depuis l'origine 1978	1 449	1 484
- titulaires de l'attestation	1 023	1 065
- en cours de formation	212	213
- inscrits non encore venus	206	211
- nouveaux inscrits de l'année	70	40
- ont obtenu une attestation	67	42

### 3.5.2.2. Formation continue des salariés

Les formations à l'intention du personnel navigant sont essentiellement dispensées par Fluvia.

\* concernant le domaine de la sécurité :

- 68 stagiaires ont participé aux stages de formation pour le transport de matières dangereuses dans le cadre des prescriptions de l'arrêté de 1979

- 38 stagiaires ont participé à des stages ADNR

\* concernant l'obtention des qualifications réglementaires pour le transport de passagers, Fluvia a assuré la formation de 26 stagiaires.

### 3-6. TRANSPORTS AÉRIENS -

Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation professionnelle continue reste toujours très élevé dans le secteur des Compagnies aériennes ; ceci s'explique par le coût particulièrement lourd de la formation et du maintien des compétences des personnels navigants techniques. A titre d'exemple, on peut citer le cas des entreprises suivantes :

AIR FRANCE	15,73 %
AIR INTER	18,86 %
T.A.T.	16,89 %
AIR LITTORAL	14,56 %
BRIT AIR	18,55 %
EURALAIR	13 %

Ainsi, malgré la conjoncture économique peu favorable, l'effort de formation des entreprises du transport aérien reste important ; il s'agit en effet de dépenses pratiquement incompressibles.

#### AIR FRANCE et AIR INTER

Les ratios de l'investissement formation par rapport à la masse salariale pour chaque catégorie de personnel ont été les suivantes :

	Personnel au sol	Personnel navigant commercial	Personnel navigant technique
AIR FRANCE (en %)	5,92	7,61	55,97
AIR INTER (en %)	6	27	54

En ce qui concerne le P.N.T., seule la Compagnie AIR FRANCE inclut dans ces chiffres le coût des formations des stagiaires pilotes dits "ab-initio" qui ne sont pas encore embauchés sous contrat de travail.

Compte tenu du ralentissement des embauches à AIR FRANCE on constate une diminution du volume global de la formation du personnel au sol (- 7,6 %) et du personnel navigant commercial (- 5 %).

La mise en commun des moyens de formation au sein d'un même groupe devrait permettre une amélioration de ces dépenses.

### 3-7. LES REMONTÉES MÉCANIQUES -

#### *Examens organisés par le syndicat national des téléphériques et téléskis de France*

	1989	1990	1991
candidats présentés	766	755 *	999 *
candidats reçus	562	583	580

\* chiffres France entière sauf Pyrénées où les reçus peuvent être estimés à 70 ou 80.

Ces examens de conducteurs d'appareils (téléskis, télésièges, télécabines, engins de damage) s'adressent à des candidats présentés par les exploitants et ayant déjà un minimum d'expérience (environ 2 ans).

La conduite de chaque appareil fait l'objet d'un examen particulier : téléskis et télésièges regroupent chacun un tiers des candidats.

Un examen d'agent d'exploitation a été créé en 1990 pour les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise : 469 ont été reçus sur 640 présentés.



***CAP "transport par câbles et remontées mécaniques"***

34 candidats ont été reçus en 1991 sur 47 présentés.

Ce diplôme est préparé en 2 ans à l'issue de la 3ème dans 9 établissements de l'Education nationale. Il forme à la mécanique et à la réparation de ces appareils et de quelques autres transports par câble de l'industrie.

Sa transformation en BEP est envisagée.

Les titulaires du CAP peuvent poursuivre les études jusqu'au baccalauréat professionnel de maintenance des systèmes mécaniques automatisés (M.S.M.A.).

Une formation de même niveau est possible à Cluses par la voie de l'apprentissage.

